Deutscher Bundestag **Drucksache 18/13178**

18. Wahlperiode 20.07.2017

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Unterrichtung

durch die Bundesregierung

Bericht über die Auswirkungen des Mediationsgesetzes auf die Entwicklung der Mediation in Deutschland und über die Situation der Aus- und Fortbildung der Mediatoren

Nach § 8 Absatz 1 des Mediationsgesetzes „berichtet die Bundesregierung dem Deutschen Bundestag bis zum 26. Juli 2017, auch unter Berücksichtigung der kostenrechtlichen Länderöffnungsklauseln, über die Auswirkungen dieses Gesetzes auf die Entwicklung der Mediation in Deutschland und über die Situation der Aus- und Fortbildung der Mediatoren. In dem Bericht ist insbesondere zu untersuchen und zu bewerten, ob aus Gründen der Qualitätssicherung und des Verbraucherschutzes weitere gesetzgeberische Maßnahmen auf dem Gebiet der Aus- und Fortbildung von Mediatoren notwendig sind."

Zu diesem Zweck hat das Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz das Deutsche Forschungsinstitut für die öffentliche Verwaltung in Speyer mit einer rechtstatsächlichen Studie beauftragt.

Der Bericht kommt zu folgenden Ergebnissen:

1. Die Zahl der durchgeführten Mediationen ist auf einem gleichbleibenden niedrigen Niveau. Die Mediationen konzentrieren sich dabei überwiegend auf einige wenige Mediatoren.
2. Die Mediationstätigkeit bietet nur geringe Verdienstmöglichkeiten. Viele Mediatoren sind in der Ausbildung tätig.
3. Während die Mediationskostenhilfe von den Mediatoren als bestes Instrument zur För-derung der Mediation gehalten wird, rät der Bericht jedenfalls zum gegenwärtigen Zeit-punkt von einer allgemeinen, bereichsunabhängigen Regelung zur Mediationskostenhil-fe ab.
4. Die Vollstreckbarkeit von Mediationsvereinbarungen wird von den Mediatoren im ge-ringsten Maße als weiterführendes Instrument zur Förderung der Mediation erachtet. Füreine Sonderregelung zur Vollsteckbarmachung von Mediations(ergebnis)vereinbarungensieht auch der Bericht keinen Bedarf.
5. Die Zertifizierung von Mediatoren, wie sie derzeit ausgestaltet ist, hat für die Nutzer we-nig Relevanz. Inwieweit ein einheitliches öffentlich-rechtliches Zertifizierungssystem dieszu ändern vermag, ist empirisch nicht belegbar.

Der vorliegende Bericht ist die erste flächendeckende empirische Untersuchung über die Nutzung von Mediation in Deutschland. Er zeigt, dass Mediation als alternatives Instrument der Konfliktbeilegung in Deutschland einen festen Platz in der Streitbeilegungslandschaft einnimmt, allerdings noch nicht in einem Maße genutzt wird, wie es wünschenswert wäre. Das Potential der Mediation ist noch nicht voll entfaltet. Ein unmittelbarer gesetzgeberischer Handlungsbedarf, insbesondere auf dem Gebiet der Aus- und Fortbildung von Mediatoren, ergibt sich aus dem Bericht nicht. Sowohl von einer allgemeinen Regelung der Mediationskostenhilfe als auch

Zugeleitet mit Schreiben des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz vom 19. Juli 2017 gemäß § 8 Absatz 1 des Mediationsgesetzes.

von Sonderregelungen zur Vollstreckbarkeit von Mediationsvereinbarungen rät der Bericht ab. Die Bundesregierung wird jedoch den Bericht zum Anlass nehmen, um im Austausch mit den betroffenen Kreisen auf der Grundlage der Erkenntnisse des Berichts zu überlegen, wie das mit dem Mediationsgesetz verfolgte Ziel der Förderung von Mediation langfristig noch besser verwirklicht werden kann.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Kai Masser / Bettina Engewald / Lucia Scharpf / Jan Ziekow

Evaluierung des Mediationsgesetzes

Rechtstatsächliche Untersuchung im Auftrag des Bundesministeriums der Justiz und für Verbraucherschutz

Speyer, den 14.06.2017

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary 5

1. Wenige Mediationsverfahren – Sehr unterschiedlich auf die Mediatorinnen und Mediatoren verteilt 5

2. Geringe Verdienstmöglichkeiten – Hoher Anteil an Ausbildung 5

3. Wirkungen der Mediation – Keine Erfolgsgarantie 6

4. Gründe für die geringe Zahl der Mediationen – Abhilfe durch weitere Regulierung? 6

Literatur- und Quellenverzeichnis 8

Abkürzungsverzeichnis 15

Abbildungsverzeichnis 18

Tabellenverzeichnis 22

Einleitung: Zielsetzung und Durchführung der Evaluation 24

Teil A: Analyse juristischer Dokumente – Auswertung der Rechtsprechung und Literatur 27

A.1. Die Begriffe der Mediation und des Mediators nach § 1 MediationsG 28

A.1.1. Ist der Güterichter in Verfahren nach § 278 Abs. 5 ZPO, § 36 Abs. 5 FamFG, § 54 Abs. 6 ArbGG zugleich „Mediator“ i. S. v. § 1 Abs. 2 MediationsG und unterfällt das von ihm durchgeführte Verfahren den Bestimmungen des Mediationsgesetzes? 28

A.1.2. Stellt das sogenannte Shuttle-Verfahren eine „Mediation“ i. S. v. § 1 Abs. 1 MediationsG dar? 29

A.1.3. Setzen die Begriffe der „Mediation“ und des „Mediators“ i. S. v. § 1 MediationsG voraus, dass die Parteien im konkreten Konfliktfall über die Durchführung des Verfahrens entscheiden und eine freie Personalentscheidung treffen? 29

A.2. Freiwilligkeit der Mediation und Beauftragung des Mediators 30

A.3. Mediationsvereinbarungen 31

A.3.1. Rechtliche Einordnung des Mediatorvertrags 31

A.3.2. Rechtsverbindlichkeit der Mediationsabrede – Stellt sie einen Klagehinderungsgrund dar? 31

A.3.3. Beendigung von Mediatorvertrag und Mediationsabrede 32

A.4. Die Vertraulichkeit der Mediation 33

A.5. Die Verjährung mediationsgegenständlicher Ansprüche 36

A.6. Die finanzielle Förderung von Mediationsverfahren 37

A.7. Aus- und Fortbildung von Mediatoren 38

A.8. Zusammenfassung 38

Anhang A: ausgewertete Rechtsprechung 39

Teil B: Empirischer Teil – Datenrecherche, eigene Datenerhebung, Datenanalyse und Aufbereitung der Ergebnisse 40

B.1. Problemdiagnose der Mediation im Jahr 2016 41

B.2. Entwicklung des Güterichters 46

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

B.2.1. Anzahl der Güterichterverfahren I: Stagnation auf geringem Niveau? 47
B.2.2. Anzahl der Güterichterverfahren II: Erhebliche Unterschiede bei den Verweisquoten... 49
B.2.3. Anwendung des Güterichterverfahrens 50
B.2.4. „Es gehören immer zwei dazu“ 53
B.2.5. Zusammenfassung Entwicklung der Güterichterverfahren 55
B.3. Beteiligung an der Mediatorinnen- und Mediatoren-Befragung 57
B.3.1. Konzeption, Bekanntmachung und Durchführung der Befragung 57
B.3.2. Überblick über die Teilnahme und die Teilnehmenden 58
B.3.3. Alter der Mediatorinnen und Mediatoren sowie Dauer der Mediationstätigkeit 59
B.3.4. Berufsgruppen und Arbeitsgebiete 63
B.3.5. Zusammenfassung Beteiligung an der Befragung 70
B.4. Entwicklung und Situation der Mediation aus dem Blickwinkel der Mediatorinnen und Mediatoren 72
B.4.1. Mediation ist hauptsächlich Nebentätigkeit (Zusatzqualifikation) 72
B.4.2. Prozentualer Anteil an der beruflichen Tätigkeit 73
B.4.3. Zusammenfassung Tätigkeit als Mediatorin und Mediator 76
B.4.4. Tätigkeit im Rahmen der Aus- und Fortbildung von Mediatorinnen 77
B.4.5. Gemeinsame Betrachtung: Mediationstätigkeit und Aktivität im Bereich Aus- und Fortbildung 80
B.4.6. Anzahl der durchgeführten Mediationen 84
B.4.7. Möglichkeit der Einkommenserzielung durch Mediationen 87
B.4.8. Wie kommen Mediationen zustande - und warum nicht? 91
B.4.9. Zusammenfassung Entwicklung und Situation der Mediation 101
B.5. Ausbildung: Mediatorinnen bzw. Mediatoren investieren viel 103
B.5.1. Umfang der Mediationsausbildung: Die Investition in die Ausbildung „zahlt sich nicht immer aus“ 103
B.5.2. Praxiselemente im Rahmen der Mediationsausbildung 106
B.5.3. Bewertung der Mediationsausbildung 109
B.5.4. Zusammenfassung Mediationsausbildung 115
B.5.5. Was macht eine „gute“ Mediatorin bzw. einen „guten“ Mediator aus? 116
B.5.6. Zusammenfassung Ausbildung der Mediatorinnen und Mediatoren und „gute“ Mediation 120
B.6. Praxis der Mediation 122
B.6.1. Wie läuft ein Mediationsverfahren in der Praxis tatsächlich ab? 122
B.6.2. Was sind die „situationsbezogenen Abweichungen“, die mehr als die Hälfte der Mediationen prägen? Und warum sind sie erfolgreich? 128
B.6.3. Konfliktlösung ist nicht das einzige Ziel der Mediation. Aber gerade für die Versachlichung von Konflikten scheinen „Interventionen“ hilfreich 134

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

B.6.4. Zusammenfassung: „Formelles Verfahren“ der Mediation und (der Erfolg) „situationsbezogener Abweichungen“ vom formellen Verfahren 138
B.6.5. Zentrale Merkmale des Ablaufs von Mediationsverfahren: Beendigung der Konflikte ist nicht die Regel 138
B.6.6. Erfolgsfaktoren 141
B.6.7. Zusammenfassung: Ablauf und Erfolg sowie Praxis der Mediation 141
B.7. Bewertung des Mediationsgesetzes und der Regulierung des Mediationsmarktes 144
B.7.1. Bewertung der Entwicklung des Mediationsmarktes 147
B.7.2. Zusammenfassung: MediationsG und Regulierung des Mediationsmarktes 153
B.7.3. Verordnung über die Aus- und Fortbildung von Zertifizierten Mediatoren (ZMediatAusbV) 153
B.7.4. Zusammenfassung Auswirkungen des Mediationsgesetzes, ZMediatAusbV und weiterer Regulierungen 159
Teil C: Bewertung ausgewählter möglicher rechtlicher Regulierungen zur Förderung der Mediation 161
C.1. Ergebnisse der durchgeführten Datenerhebung 161
C.1.1. VSBG, Mediationskostenhilfe und Vollstreckbarkeit von Mediationsvereinbarungen 161
C.1.2. Zusammenfassung empirische Erhebung 164
C.2. Rechtliche Analyse 164
C.2.1. Mediationskostenhilfe 164
C.2.2. Besondere Regelung zur Vollstreckbarmachung 179
C.3. Möglichkeiten weiterer Regulierungen 184
Anhang Empirische Teile B. und C. Fragebogen und Grundauszählung 186
Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse 202
1. Teil A. Juristischer Teil 202
2. Teil B. Empirischer Teil 202
2.1. Befragung der Mediatorinnen und Mediatoren: Hohe Beteiligung 202
2.2. Entwicklung und Situation der Mediation 203
2.3. Ausbildung der Mediatorinnen und Mediatoren 206
2.4. Praxis der Mediation 207
2.5. Entwicklung der Güterichterverfahren 209
2.6. Bewertung des Mediationsgesetzes und der Regulierung des Mediationsmarktes 212
3. Teil C. Bewertung ausgewählter möglicher rechtlicher Regulierungen zur Förderung der Mediation 214

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Executive Summary

Eine im Rahmen der Evaluation durchgeführte bundesweite Mediatorinnen- und Mediatoren-Befragung mit mehr als 1.000 Antwortenden hat ergeben, dass der Mediationsmarkt, d.h. die Zahl der durchgeführten Mediationsverfahren, stagniert. Die Mediatorinnen und Mediatoren, die sich an der Befragung beteiligten, haben 2014 etwa 7.110 Mediationen durchgeführt, 2015 ca. 8.285 und 2016 ca. 7.405. Für das Jahr 2016 ergeben sich ca. 8 Mediationen pro Mediatorinnen und Mediator. Seit 2014 erfasst das Bundesamt für Statistik die Zahl der durchgeführten Güterichterverfahren. Diese liegen (je nach Gerichtsart) i.d.R. im niedrigen einstelligen Prozent- oder sogar im Promillebereich. Der Vergleich der Jahre 2014 und 2015 lässt sogar einen leichten Rückgang der Zahlen erkennen.

1. Wenige Mediationsverfahren – Sehr unterschiedlich auf die Mediatorinnen und Mediatoren verteilt

Im Jahr 2016 haben mehr als zwei Drittel (67%) der Antwortenden weniger als 5 oder gar keine Mediationen durchgeführt (davon überhaupt keine 13%). Auf zwischen 10 und 20 Mediationen/Jahr kommen 18% und auf mehr als 20 Mediationen nur 7%.

Mediation wird dementsprechend zumeist als Nebentätigkeit (42%) oder nur „ausnahmsweise“ (27%), d.h. neben dem eigentlichen Beruf, ausgeübt. Bei drei Viertel der Antwortenden (75%) im Rahmen der Befragung macht Mediation (deutlich) weniger als 25% ihrer beruflichen Tätigkeit aus. Nur die Personen, die Mediation als Hauptarbeitsgebiet ausüben (17% der Antwortenden), haben einen signifikant höheren Anteil von Mediation an der beruflichen Tätigkeit und führen auch eine deutlich höhere Zahl von Mediationen durch. Weitere 11% gaben an, Mediation früher häufiger, heute aber „nur noch gelegentlich“, auszuüben.

Die größten Berufsgruppen, die mit Haupt- oder Nebentätigkeit im Bereich der Mediation tätig sind, sind Beraterinnen / Berater, Coaches usw. (42%) sowie Anwältinnen und Anwälte mit 20%. Mediatorinnen und Mediatoren sind zumeist in mehreren Bereichen tätig, und zwar in den Bereichen

1. Innerhalb von Unternehmen und anderen Organisationen (Verwaltungen, Krankenhäuser, Schulen, kirchlich): 26% Wirtschaftsbetriebe + ca. 23% Andere
2. Familie und Partnerschaft: 22% / Nachbarschaftsstreitigkeiten: 10%
3. Wirtschaftsmediation (Business-to-Business): 12%

2. Geringe Verdienstmöglichkeiten – Hoher Anteil an Ausbildung

Nur ein geringer Teil der Mediatorinnen und Mediatoren erzielt einen hohen Anteil des Einkommens aus Mediationstätigkeit (am häufigsten zwischen 1%-24% des Einkommens). Auch bei der Gruppe mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet generiert die Mehrheit nur weniger als die Hälfte ihres Einkommens mit Mediation. Nur die letztere Gruppe erzielt i.d.R. Honorare über € 100,-/Stunde.

Viele der Mediatorinnen und Mediatoren (ca. 25%) sind in der Mediations-Aus- und Fortbildung tätig. In der Gruppe mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet beträgt der Anteil der Ausbilderinnen und Ausbilder 33%. In dieser Gruppe ist Ausbildung sehr häufig ein großer Bestandteil der beruflichen Tätigkeit.

Der ganz überwiegende Teil der Antwortenden (80%) hat eine durch die Verbände anerkannte (78%) oder damit vergleichbare Ausbildung absolviert. Ein Studium haben 13% abgeschlossen. Lediglich 5% der 1.090 diese Frage Beantwortenden haben weniger als 120 Ausbildungsstunden aufzuweisen. Als Gründe dafür, was eine „gute Mediatorin“ oder einen „guten Mediator“ ausmacht, wurden in

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

deutlich stärkerem Maße die „Haltung“ und die Persönlichkeit der Person angegeben, die Praxiserfahrung(!) und die Zahl der Ausbildungsstunden dagegen in deutlich geringerem Maße.

Eine Veränderung der Anforderungen an den „Zertifizierten Mediator“ wird im Wesentlichen Auswirkungen auf den Ausbildungsmarkt der Mediation haben. Die „Kunden“ werden, das haben auch die durchgeführten Interviews und Workshops (mit Verbandsvertretern sowie mit Mediatorinnen und Mediatoren) ergeben, kaum zwischen einem zertifizierten und einem nicht-zertifizierten Mediator unterscheiden können (schon gar nicht, wenn es mehrere Zertifizierungen gibt). Für diejenigen Interessenten, die auf Vermittlung oder Empfehlung Mediationsleistungen nachfragen, ist die Zertifizierung ohnehin unerheblich.

3. Wirkungen der Mediation – Keine Erfolgsgarantie

Obwohl sehr häufig eine Abschlussvereinbarung erzielt wird, muss dies nicht heißen, dass auch der Konflikt beendet werden konnte. Wie im Bereich der Güterichter liegt die Wahrscheinlichkeit einer Konfliktbeilegung durch Mediation bei ca. 50%. Der „Erfolg“ einer Mediation stellt also eher die Ausnahme dar (Konflikt beendet: 42% „selten oder nie“, 34% „hin und wieder“, nur 24% „immer“ oder „ganz überwiegend“). In rd. 25% der Fälle kommt es zumindest hin und wieder vor, dass die Mediation von einer Seite sogar abgebrochen wird.

4. Gründe für die geringe Zahl der Mediationen – Abhilfe durch weitere Regulierung?

Große Unzufriedenheit besteht bei den Mediatorinnen und Mediatoren im Hinblick auf die „Bekanntheit der Mediation in der Bevölkerung“ (61% Unzufriedene). Aber auch der Konkurrenzdruck durch „alternative Anbieter“ wie die „Telefonmediation“, wie sie von den Rechtsschutzversicherungen angeboten wird, die Güterichter oder auch durch Schlichtungsstellen wird negativ gesehen (60%-48%).

Das Instrument zur Förderung der Mediation, das mit Abstand am häufigsten positiv bewertet wird, ist die Mediationskostenhilfe (86% der Antwortenden). Das Problem der (freiwilligen) Zustimmung und Bereitschaft zur Durchführung einer Mediation kann allerdings auch das Instrument der Mediationskostenhilfe nur schwer lösen. In den zahlenmäßig sehr relevanten Bereichen der Mediation innerhalb von Organisationen und der Wirtschaftsmediation ist der Aspekt der Mediationskostenhilfe als Instrument zur Steigerung der Zahl der Mediationen sicherlich zu vernachlässigen. In den Fällen der Paar-, Familien- und Nachbarschaftsstreitigkeiten ist zu fragen, ob eine Entlastung von den Kosten die Bereitschaft zur persönlichen Auseinandersetzung mit der Gegenseite tatsächlich steigert. Denn diese Fälle sind meist durch emotional (hoch) eskalierte Konflikte geprägt, was einer Bereitschaft zu einer Konfliktklärung im persönlichen Gespräch entgegensteht – unabhängig von der Tragung der Kosten. Diese Skepsis wird gestützt durch die Ergebnisse der juristischen Analyse. De lege ferenda ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt von einer allgemeinen, bereichsunabhängigen Regelung zur Mediationskostenhilfe abzuraten.

Einer Sonderregelung zur Vollsteckbarmachung von Mediations(ergebnis)vereinbarungen bedarf es nicht. Die seinerzeit im Regierungsentwurf vorgesehene und im parlamentarischen Verfahren gestrichene Sonderregelung ist dem Anwaltsvergleich nicht gleichwertig und ihr Anwendungsbereich kann durch die bestehenden rechtlichen Regelungen aufgefangen werden.

Die Regelung der Ausbildung durch die ZMediatAusbV wird grundsätzlich begrüßt. Allerdings dürfte die Bezeichnung „Zertifizierte/r Mediator/in“ keine oder nur sehr geringe Auswirkung auf die Anfragen nach einer Mediation haben. Als Voraussetzung für die Erzielung positiver Effekte wird die Herstellung von Transparenz und Verlässlichkeit der den Mediatorinnen und Mediatoren erteilten Zertifizierung angesehen. In der hierzu geführten Diskussion wird als hierfür notwendig ein

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

(öffentlich-rechtliches) Zertifizierungssystem angesehen, das die Einhaltung von Qualitätsstandards verlässlich sicherstellt. Ob hierdurch die erhofften Effekte eintreten würden, lässt sich allerdings empirisch nicht belegen. Insoweit wird es einer Abwägung des mit einem solchen System verbundenen Aufwands mit den möglicherweise zu erzielenden Effekten bedürfen.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Literatur- und Quellenverzeichnis

ADR-Methoden (Ergänzend oder alternativ zur Mediation), abrufbar unter: http://www.reinhard-greger.de/alternative-konfliktbeilegung/formen-der-alternativen-konfliktbeilegung/.

Ahrens, Martin, Mediationsgesetz und Güterichter – Neue gesetzliche Regelungen der gerichtlichen und außergerichtlichen Mediation, NJW 2012, Seite 2465–2471.

Althammer, Christoph, Mediation als prozessuale Last, JZ 2006, Seite 69–76.

Althammer, Christoph; Eisele, Jörg; Ittner, Heidi; Löhnig, Martin, Grundfragen und Grenzen der Mediation. Wissenschaftliche Betrachtung aus den Perspektiven unterschiedlicher Professionen, Frankfurt am Main 2012, zitiert: Althammer.

Bader, Jochen F., Gerichtsinterne Mediation am Verwaltungsgericht, Berlin 2009.

Beantwortungsquote bei Befragungen, abrufbar unter: http://www.wirtschaftslexikon24.com/e/fragebogenr%C3%BCcklauf/fragebogenr%C3%BCcklauf.htm.

Befragung Mitglieder AG Mediation DAV, abrufbar unter: http://mediation.anwaltverein.de/berichte/einzelansicht/artikel/potentiale-der-mediation-in-der-praxis-noch-nicht-ausgeschoepft.

Bercher, Anne; Engel, Martin, Kostenanreize für eine Streitbeilegung durch Mediation, ZRP 2010, Seite 126-129.

Brox, Hans; Walker, Wolf-Dietrich, Zwangsvollstreckungsrecht, 10. Auflage 2014 München, zitiert: Brox/Walker.

Bundesverband Mediation e.V., Stellungnahme des Bundesverbandes Mediation e.V. zum Entwurf der Verordnung über die Aus- und Fortbildung von zertifizierten Mediatoren vom 31.01.2014, abrufbar unter: https://www.bmev.de/fileadmin/downloads/mediationsgesetz/bm_stellungnahme_entwurf_verordnung_zertifizierte_mediator_2014.pdf.

Bundesrechtsanwaltskammer, Stellungnahme der Bundesrechtsanwaltskammer zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung. erarbeitet durch den Ausschuss Außergerichtliche Streitbeilegung der Bundesrechtsanwaltskammer. BRAK-Stellungnahme-Nr. 27/2010, vom Oktober 2010, abrufbar unter: http://www.brak.de/zur-rechtspolitik/stellungnahmen-pdf/stellungnahmen-deutschland/2010/oktober/stellungnahme-der-brak-2010-27.pdf, zitiert: Stellungnahme BRAK.

Burchardt, Jessica; Johnston, Lewis, § 53 Aus- und Fortbildung, in: Haft, Fritjof/Schlieffen, Katharina von (Hg.): Handbuch Mediation. Methoden und Technik, Rechtsgrundlagen, Einsatzgebiete, 3. Aufl. München 2016, Seite 1225–1240.

Conen, Claudia, Diskussionsbeitrag: Die Verordnung über die Aus- und Fortbildung von zertifizierten Mediatoren (ZMediatAusbV) – Gelungenes Gütesiegel für MediatorInnen?, abrufbar unter:https://www.mediationaktuell.de/news/diskussionsbeitrag-verordnung-ueber-aus-und-fortbildung-zertifizierten-mediatoren-zmediatausbv.

Deutscher Bundestag, Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung, 17. Wahlperiode, Drucksache 17/5335, zitiert: BT-Drs. 17/5335.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Deutscher Bundestag, Gesetz zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung – Drucksachen 17/5335, 17/5496, 17/8058 – Anrufung des Vermittlungsausschusses, 17. Wahlperiode, Drucksache 17/8680, zitiert: BT-Drs. 17/8680.

Deutsche Institution für Schiedsgerichtsbarkeit e.V. (DIS), DIS-Regeln, DIS-Mediationsordnung 10 (MedO), abrufbar unter: http://www.dis-arb.de/de/16/regeln/dis-mediationsordnung-10-medo-id19.

Deutscher Notarverein, Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung, R A 7 – 9340/17-2-R4 554/2010, vom 30. September 2010, abrufbar unter: http://www.reinhard-greger.de/dateien/Stellungnahme_Deutscher-Notarverein.pdf, zitiert: Stellungnahme Notarverein

Deutscher Anwaltsverein (DAV), AG Mediation, abrufbar unter: http://mediation.anwaltverein.de/startseite.

Deutscher Mediationstag (Universität Jena), abrufbar unter: http://www.rewi.uni-jena.de/mediationstagung.html.

Deutscher Notarverein, Stellungnahme zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung, R A 7 – 9340/17-2-R4 554/2010, vom 30. September 2010, abrufbar unter: http://www.reinhard-greger.de/dateien/Stellungnahme_Deutscher-Notarverein.pdf, zitiert: Stellungnahme Notarverein

Deutsche Stiftung Mediation, abrufbar unter: http://www.deutsche-stiftung-mediation.de/.

Destatis (Statistisches Bundesamt), Fachserie 10. Die Daten zu den Güterrichterverfahren finden sich in den Reihen 2.1 bis 2.8, abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Rechtspflege/GerichtePersonal/Zivilgerichte.html;jsessionid=A8F2A96459A886E67C0D7F60B3B0DDC5.cae3.

Diop, Denis; Steinbrecher, Alexander, Ein Mediationsgesetz für Deutschland: Impuls für die Wirtschaftsmediation?, BetriebsBerater 2011, Seite 131–139.

Dörk, Tina, Das deutsche Mediationsgesetz. Kritik an der Umsetzung der Europäischen Mediationsrichtlinie (20008/52/EG) in das deutsche Recht, Hamburg 2015, zitiert: Dörk.

Dürschke, Joachim, Güterichter statt Mediator – Güteverhandlung und Mediation im sozialgerichtlichen Verfahren, NZS 2013, Seite 41–51.

Eidenmüller, Horst, Die Auswirkung der Einleitung eines ADR-Verfahrens auf die Verjährung, SchiedsVZ 2003, Seite 163–170.

Eidenmüller, Horst, Kapitel 4. Rechtsstellung des Mediators, in: Eidenmüller, Horst/Wagner, Gerhard (Hg.): Mediationsrecht, Köln 2015, Seite 129–182.

Eidenmüller, Horst, Caucus-Mediation und Mediationsgesetz, ZIP 2016, Seite 18–20.

Eidenmüller, Horst, Vertrags- und Verfahrensrecht der Wirtschaftsmediation. Mediationsvereinbarungen. Mediatorenverträge. Mediationsvergleiche. Internationale Meditaionsfälle, Köln 2001, zitiert: Eidenmüller.

Eidenmüller, Horst; Prause, Matthias, Die europäische Mediationsrichtlinie. Perspektiven für eine gesetzliche Regelung der Mediation in Deutschland, NJW 2008, Seite 2737–2743.

Engel, Martin, Kapitel 10. Kosten der Mediation, in: : Eidenmüller, Horst/Wagner, Gerhard (Hg.): Mediationsrecht, Köln 2015, Seite 369-401.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Europäische Institut für Conflict Management e.V. (EUCON), Gebührenordnung, abrufbar unter: http://www.eucon-institut.de/mediation/gebuehrenordnung/.

Fischer, Christian, § 25 Vertragsbeziehungen in der Mediation, in: Haft, Fritjof/Schlieffen, Katharina von (Hg.): Handbuch Mediation. Methoden und Technik, Rechtsgrundlagen, Einsatzgebiete, 3. Aufl. München 2016, Seite 535–585.

Francken, Peter, Das Gesetz zur Förderung der Mediation und das arbeitsgerichtliche Verfahren, NZA 2012, Seite 836–881.

Fritz, Roland; Pielsticker, Dietrich, Mediationsgesetz. Kommentar. Handbuch. Mustertexte, 1. Auflage 2013 Köln, zitiert: Fritz/Pielsticker.

Fritz, Roland/Pielsticker, Dietrich/Etscheit, Nicole (Hg.): Mediationsgesetz. Kommentar, Handbuch, Mustertexte, Köln, Münster, 2013.

Fritz, Roland, Das Gütesiegel "Zertifizierter Mediator". Zum Referentenentwurf einer Ausbildungsverordnung für Mediatoren, ZKM 2014, Seite 62–65.

Fritz, Roland; Krabbe, Heiner, Plädoyer für Qualität und Nachhaltigkeit der Güterichterausbildung, NVwZ 2013, Seite 29–32.

GANDALF (Projektreihe der Deutschen Stiftung für Mediation, die die Nachfrage nach Mediation (durch Bürgerinnen und Bürger) erforschen soll), abrufbar unter: http://www.deutsche-stiftung-mediation.de/mit-gandalf-auf-forschungsreise.

Google-Trends Analyse, abrufbar unter: https://trends.google.de/trends/explore?date=all&geo=DE&q=mediation.

Greger, Reinhard, Die Reglementierung der Selbstreglementierung. Zum Referentenentwurf eines Mediationsgesetzes, Zeitschrift für Rechtspolitik (ZRP) 2010, Seite 209-213.

Greger, Reinhard, Mediation und Gerichtsverfahren in Sorge- und Umgangsrechtskonflikten. Pilotstudie zum Vergleich von Kosten und Folgekosten. erstellt im Auftrag des Bundesministeriums der Justiz von Prof. Dr. Reinhard Greger, unter Mitarbeit von, Dipl.-Sozialpäd. (FH) Juristin (Univ.) Almut Büttner/Ass. jur. Dipl.-Psych. Christiane Heismann/Rechtsanwältin und Mediatorin Angelika Peschke, Januar 2010, abrufbar unter: http://www.reinhard-greger.de/dateien/ikv3.pdf, zitiert: Greger Pilotstudie.

Greger, Reinhard, Rechtstatsächliche Untersuchung zur Implementierung des Güterichterverfahrens, 2016, abrufbar unter: http://www.reinhard-greger.de/dateien/Evaluationsbericht-1.pdf.

Eicher, Constanze, Die neue Zertifizierungs-Verordnung, in: ZKM 5/2016, S. 160ff.

Greger, Reinhard, Mediation im Gerichtsverfahren, AnwBL 2008, Seite 570–575.

Greger, Reinhard, Mediation in Kindschaftssachen – Kosten, Akzeptanz, Nachhaltigkeit, Familie Partnerschaft Recht (FPR) 2011, Seite 115-120.

Greger, Reinhard, Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung. (BT-Drs. 17/5335), abrufbar unter: http://webarchiv.bundestag.de/cgi/show.php?fileToLoad=2180&id=1174, zitiert: Stellungnahme Greger.

Greger, Reinhard, Unter falscher Flagge. Zum Fehlgebrauch des Mediationsbegriffs und seinen Folgen, ZKM 2015, Seite 172–176.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Greger, Reinhard; Unberath, Hannes, Mediationsgesetz. Recht der alternativen Konfliktlösung. Kommentar, München 2012, zitiert: Greger/Unberath.

Greger, Reinhard/Unberath, Hannes/Steffek, Felix (Hg.): Recht der alternativen Konfliktlösung. Mediationsgesetz, Verbraucherstreitbeilegungsgesetz, Kommentar, 2. Aufl. München 2016.

Guckelberger, Annette, Einheitliches Mediationsgesetz auch für verwaltungsrechtliche Konflikte?, NVwZ 2011, Seite 390–396.

Güterichteverfahren (Verzeichnis der Modellprojekte), abrufbar unter: http://www.gueterichter-forum.de/forschungsberichte/

Hacke, Andreas, Kapitel 3. Wege in die Mediation, in: Eidenmüller, Horst/Wagner, Gerhard (Hg.): Mediationsrecht, Köln 2015, Seite 91–128.

Haft, Fritjof; Schlieffen, Katharina Gräfin von (Hg.), Handbuch Mediation, 2. Auflage München 2009, zitiert: Haft/Schlieffen(2).

Haft, Fritjof; Schlieffen, Katharina Gräfin von (Hg.), Handbuch Mediation, 3. Auflage München 2016, zitiert: Haft/Schlieffen(3).

Hartmann, Christoph, § 28 Sicherung der Vertraulichkeit, in: Haft, Fritjof/Schlieffen, Katharina von (Hg.): Handbuch Mediation. Methoden und Technik, Rechtsgrundlagen, Einsatzgebiete, 3. Aufl. München 2016, Seite 611–635.

Hausmanns, Wilfried H., Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung - BT-Drucksache 17/5335 - Stellungnahme zum Gesetzentwurf (MediationsG), abrufbar unter: http://webarchiv.bundestag.de/cgi/show.php?fileToLoad=2180&id=1174.

Henssler, Martin; Deckenbrock, Christian, Das neue Mediationsgesetz: Mediation ist und bleibt Anwaltssache!, Der Betrieb 2012, Seite 159–167.

Hess, Burkhard, § 43 Rechtsgrundlagen der Mediation, in: Haft, Fritjof/Schlieffen, Katharina von (Hg.): Handbuch Mediation. Verhandlungstechnik, Strategien, Einsatzgebiete, 2. Aufl. München 2009, Seite 1053–1086.

Hess, Burkhard, Mediation und weitere Verfahren konsensualer Streitbeilegung - Regelungsbedarf im Verfahrens- und Berufsrecht. Gutachten F für den 67. Deutschen Juristentag, in: Ständige Deputation des Deutschen Juristentages (Hg.): Verhandlungen des siebenundsechzigsten Deutschen Juristentages. Band 1. Gutachten, München 2009, Seite F1-F146.

Hommerich, Christian; Killian, Matthias, Die Praxis der Vergütungsvereinbarungen deutscher Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte, Bundesrechtsanwaltskammer (BRAK) Mitteilungen 2009, 223.

Hopt, Klaus J.; Steffek, Felix, Mediation. Rechtstatsachen, Rechtsvergleich, Regelungen, Tübingen 2008, zitiert: Hopt/Steffek.

Hopt, Klaus J.; Steffek, Felix, Kapitel 1: Mediation – Rechtvergleich, Regelungsmodelle, Grundsatzprobleme, in: Hopt, Klaus J.; Steffek, Felix, Mediation. Rechtstatsachen, Rechtsvergleich, Regelungen, Tübingen 2008, Seite 3-102.

Horst, Peter M., § 47 Die Kosten der Mediation, in: Haft, Fritjof/Schlieffen, Katharina Gräfin von Handbuch Mediation, 2. Auflage München 2009, Seite 1147-1171.

IHK München, Mediation/Schiedsgerichtsbarkeit, Mediationszentrum, abrufbar unter*:* https://www.ihk-muenchen.de/mediationszentrum/.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Kaltenborn, Markus, Streitvermeidung und Streitbeilegung im Verwaltungsrecht. Verfassungsrechtlicher Rahmen und verfahrensrechtliche Ausgestaltung der außergerichtlichen Konfliktschlichtung im Verhältnis zwischen Verwaltung und Privaten, Baden-Baden 2007.

Klowait, Jürgen/Gläßer, Ulla (Hg.): Mediationsgesetz. Handkommentar, Baden-Baden 2014.

Konfliktmanagement-Kongresses (Hannover), abrufbar unter: http://www.km-kongress.de/.

Korrelationskoeffizient (Gablers Wirtschaftslexikon), abrufbar unter: http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/korrelationskoeffizient.html.

Korte, Christoph, Nomen est Omen! - Bezeichnungsschutz im Binnenmarkt. Informationsökonomische Logik, rechtlicher Rahmen und denkbare Einsatzfelder eines gesetzlichen Bezeichnungsschutzes am Beispiel der außergerichtlichen Streitbeilegung, Gewerbearchiv 2016, Seite 89–95.

Kühne, Carolin, Mediation - eine rechtsvergleichende und interdisziplinäre Skizze, jM 2016, Seite 51–58.

Loos, Alexander; Brewitz, Marit, Hindert eine Mediationsvereinbarung an der Klage? - Wie lange?, SchiedsVZ 2012, Seite 305–311.

Mankowski, Peter, Gibt es gesetzliche Kostenanreize zur Mediation bereits unter geltendem Recht? ZKM 2004, Seite 8–12.

Mediationskostenhilfe (Pilotprojekt an Familiengerichten des Landes Berlin), abrufbar unter:https://www.mediationaktuell.de/news/bundesweit-einmalig-mediationskostenhilfe-in-berlin

Oberfinanzdirektion Koblenz, Außergewöhnliche Belastungen – Aufwendungen für ein mediationsverfahren als Ehescheidungskosten, Der Betrieb (DB) 2008, Seite 1181.

Öffentliche Rechtsauskunft- und Vergleichsstelle in Hamburg, Mediation, abrufbar unter: http://www.hamburg.de/mediation/.

Online-Plattformen „Mediation aktuell“, abrufbar unter: https://www.mediationaktuell.de/.

Ortloff, Karsten-Michael, Vom Gerichtsmediator zum Güterichter im Verwaltungsprozess, NVwZ 2012, Seite 1057–1061.

Palandt, Bürgerliches Gesetzbuch. Mit Nebengesetzen. Insbesondere mit Einführungsgesetz (Auszug) einschließlich Rom I-, Rom II- und Rom III-Verordnungen sowie Haager Unterhaltsprotokoll und EU-Erbrechtsverordnung, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (Auszug), Wohn- und Betreuungsvertragsgesetz, BGB-Informationspflichtverordnung, Unterlassungsklagengesetz, Produkthaftungsgesetz, Erbbaurechtsgesetz, Wohnungseigentumsgesetz, Versorgungsausgleichsgesetz, Lebenspartnerschaftsgesetz, Gewaltschutzgesetz, 76. Auflage München 2017, zitiert: Palandt.

Plassmann, Michael, Kosten und Vergütung, in: Fischer, Christian/Unberath, Hannes (Hrsg.), Das neue Mediationsgesetz. Rechtliche Rahmenbedingungen der Mediation. Tagung vom 7./8. Oktober 2011 in Jena. Tagungsband, München 2013, Seite 189-205.

Plassmann, Michael, Öffentliche Anhörung zu dem Gesetzentwurf der Bundesregierung Entwurf eines Gesetzes zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung, abrufbar unter: http://webarchiv.bundestag.de/archive/2011/1205/bundestag/ausschuesse17/a06/anhoerungen/

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

archiv/10_Mediation/04_Stellungnahmen/Stellungnahme_Plassmann.pdf, zitiert: Stellungnahme Plassmann.

Ponschab, Reiner; Kracht, Stefan, § 56 Die Kosten der Mediation in: Haft, Fritjof/Schlieffen, Katharina von (Hg.): Handbuch Mediation. Methoden und Technik, Rechtsgrundlagen, Einsatzgebiete, 3. Aufl. München 2016.

Prütting, Hanns, Mediation und weitere Verfahren konsensualer Streitbeilegung – Regelungsbedarf im Verfahrens- und Berufsrecht?, JZ 2008, Seite 847–852.

Rafi, Anusheh, § 52 Mediation und Zertifizierung, in: Haft, Fritjof/Schlieffen, Katharina von (Hg.): Handbuch Mediation. Methoden und Technik, Rechtsgrundlagen, Einsatzgebiete, 3. Aufl. München 2016, Seite 1215–1224.

Rauscher, Thomas/Coester-Waltjen, Dagmar (Hg.): Münchener Kommentar zum FamFG, 2. Aufl. München, 2013.

Risse, Jörg, Das Mediationsgesetz – eine Kommentierung, SchiedsVZ 2012, Seite 244–254.

Risse, Jörg, Wirtschaftsmediation, München 2003.

Röthemeyer, Peter, Gerichtsmediation im Güterichterkonzept - Die Lösung des Vermittlungsausschusses, ZKM 2012, Seite 116–118.

Röthemeyer, Peter, Die Zertifizierungsfiktion, ZKM 2014, Seite 65–67.

Roland-Rechts-Report (Bekanntheit der Mediation in der Bevölkerung), abrufbar unter: https://www.roland-rechtsschutz.de/media/rechtsschutz/pdf/unternehmen_1/ROLAND_Rechtsreport_2016_Final.pdf.

Säcker, Franz Jürgen/Rixecker, Roland/Oetker, Hartmut/Limperg, Bettina (Hg.): Münchener Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch. Band 1, §§ 1-240 BGB, ProstG, AGG, 7. Aufl. München, 2015.

Saenger, Ingo (Hg.): Zivilprozessordnung, 6. Aufl. Baden-Baden 2015.

Saysches-Theorem, abrufbar unter: http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/saysches-theorem.html.

Schekahn, Birte, Außergerichtliche Mediation und die drei großen "V" - Vollstreckung, Verjährung, Vertraulichkeit, JR 2013, Seite 53–58.

Ständige Deputation des Deutschen Juristentages (Hg.), Verhandlungen des siebenundsechzigsten Deutschen Juristentages. Band 2. Sitzungsberichte, Referate und Beschlüsse, München 2009.

Steffek, Felix, Rechtsfragen der Mediation und des Güterichterverfahrens – Rechtsanwendung und Regulierung im Spiegel von Rechtsvergleich und Rechtstatsachen, Zeitschrift für europäisches Privatrecht (ZEuP) 2013, Seite 528-564.

Steffek, Felix, Rechtsvergleichende Erfahrungen für die Regelung der Mediation, Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht (RabelsZ) Band 74 (2010), Seite 841-881.

Steurer, Simon, Die aus- und fortbildungsspezifischen Regelungen des Mediationsgesetzes sowie des Entwurfs der ZMediatAusbV und deren Beitrag zur Förderung der außergerichtlichen Mediation in Deutschland, ZJS 2015, Seite 336–343.

Thole, Christoph, Das neue Mediationsgesetz. Mediation im und an der Schnittstelle zum Zivilprozess, ZZP 127 (2014), Seite 339–370.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Thomas, Holger, Kapitel 9. Mediation als Beruf, in: Eidenmüller, Horst/Wagner, Gerhard (Hg.): Mediationsrecht, Köln 2015, Seite 323–368.

Tochtermann, Peter, Mediationsklauseln - Teil II, ZKM 2008, Seite 89–92.

Unberath, Hannes, Mediationsklauseln in der Vertragsgestaltung. Prozessuale Wirkungen und Wirksamkeit, NJW 2011, Seite 1320–1324.

Vorträge des Deutschen Mediationstags (Jena), abrufbar unter: https://www.dropbox.com/sh/qrjjg31au5xjn9q/AADGh_BO_Ncbm9Arysff82c4a?dl=0.

Wagner, Gerhard, Das Mediationsgesetz - Ende gut, alles gut?, ZKM 2012, Seite 110–115.

Wagner, Gerhard, Kapitel 2. Vertragliche Grundlagen, in: Eidenmüller, Horst/Wagner, Gerhard (Hg.): Mediationsrecht, Köln 2015, Seite 47–90.

Wagner, Gerhard, Kapitel 7. Vertraulichkeit der Mediation, in: Eidenmüller, Horst/Wagner, Gerhard (Hg.): Mediationsrecht, Köln 2015, Seite 247–277.

Wagner, Gerhard; Eidenmüller, Horst, Kapitel 1. Begriff und Formen der Mediation, in: Eidenmüller, Horst/Wagner, Gerhard (Hg.): Mediationsrecht, Köln 2015, Seite 1–45.

Wagner, Gerhard; Harbst, Ragnar, Offers to Settle - Ein Modell für das deutsche Zivilprozessrecht?, ZZP 120 2007, Seite 269–302.

Zensus 2011 („Methodendiskussion"), abrufbar unter: http://www.spiegel.de/politik/deutschland/grosse-stichprobenfehler-juristen-halten-zensus-fuer-gesetzwidrig-a-917024.html.

Zöller, Richard, Zivilprozessordnung mit FamFG (§§ 1-185, 200-270, 433-484) und Gerichtsverfassungsgesetz, den Einführungsgesetzen, mit Internationalem Zivilprozessrecht, EU-Verordnungen, Kostenanmerkungen. Kommentar, 29. Auflage 2012 Köln, zitiert: Zöller.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Abkürzungsverzeichnis

€	Euro
a. A.	andere Ansicht
ABl	Amtsblatt der Europäischen Union
Abs.	Absatz
AG	Amtsgericht
AnwBL	Anwaltsblatt
ArbGG	Arbeitsgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Juli 1979 (BGBl. I S. 853, 1036), das zuletzt durch Artikel 19 Absatz 6 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234) geändert worden ist
Art.	Artikel
BAFM	Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation
BerHG	Beratungshilfegesetz vom 18. Juni 1980 (BGBl. I S. 689), das zuletzt durch Artikel 140 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 21. Februar 2017 (BGBl. I S. 258) geändert worden ist
BGBl I	Bundesgesetzblatt Teil I
BGH	Bundesgerichtshof
BMEV	Bundesverband Mediation
BMWA	Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt e.V.
BNotO	Bundesnotarordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 303-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, die zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. November 2015 (BGBl. I S. 2090) geändert worden ist
BRAK	Bundesrechtsanwaltskammer
BRAO	Bundesrechtsanwaltsordnung in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 303-8, veröffentlichten bereinigten Fassung, die zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 19. Februar 2016 (BGBl. I S. 254) geändert worden ist
BT-Drs.	Bundestagsdrucksachen
DAV	Deutscher Anwaltsverein
DJT	Deutscher Juristentag
e.V.	eingetragener Verein
EG	Europäische Gemeinschaft
EG-Richtlinie	Richtlinie der Europäischen Gemeinschaft
EU	Europäische Union
EUCON	Europäisches Institut für Conflict Management e.V.
f.	Folgende
FamFG	Gesetz über das Verfahren in Familiensachen und in den Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit vom 17. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2586, 2587), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 1. März 2017 (BGBl. I S. 386) geändert worden ist
FamGKG	Gesetz über Gerichtskosten in Familiensachen vom 17. Dezember 2008 (BGBl. I S. 2586, 2666), das zuletzt durch Artikel 10 des Gesetzes vom 21. November 2016 (BGBl. I S. 2591) geändert worden ist
ff.	Fortfolgende
FamFG	Gesetz über das Verfahren in Familiensachen und in den Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit
FGO	Finanzgerichtsordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 28. März 2001 (BGBl. I S. 442, 2262; 2002 I S. 679), die zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 11. Oktober 2016 (BGBl. I S. 2222) geändert worden ist

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Fn.	Fußnote
FPR	Familie, Partnerschaft, Recht
GG	Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 100-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 23. Dezember 2014 (BGBl. I S. 2438) geändert worden ist
GKG	Gerichtskostengesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Februar 2014 (BGBl. I S. 154), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 27. Januar 2017 (BGBl. I S. 130) geändert worden ist
GNotKG	Gesetz über Kosten der freiwilligen Gerichtsbarkeit für Gerichte und Notare
i. S. V.	im Sinne von
IntegrierteM	Integrierte Mediation
jM	juris Die Monatszeitschrift
JR	Juristische Rundschau
JZ	Juristenzeitung
Kap.	Kapitel
LG	Landgericht
m. w. N.	mit weiteren Nachweisen
MarkenG	Markengesetz vom 25. Oktober 1994 (BGBl. I S. 3082; 1995 I S. 156; 1996 I S. 682), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 4. April 2016 (BGBl. I S. 558) geändert worden ist
MediationsG	Mediationsgesetz vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1577), das durch Artikel 135 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist
NJW	Neue Juristische Wochenschrift
NJW-RR	Neue Juristische Wochenschrift - Rechtsprechungs-Report
Nr.	Nummer
NVwZ	Neue Zeitschrift für Verwaltungsrecht
NZA	Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht
NZS	Neue Zeitschrift für Sozialrecht
OLG	Oberlandesgericht
ÖRA	Öffentliche Rechtsauskunft- und Vergleichsstelle in Hamburg
RabelsZ	Rabels Zeitschrift für ausländisches und internationales Privatrecht (RabelsZ). The Rabel Journal of Comparative and International Private Law
RDG	Rechtsdienstleistungsgesetz vom 12. Dezember 2007 (BGBl. I S. 2840), das zuletzt durch Artikel 5 Absatz 1 des Gesetzes vom 19. Juli 2016 (BGBl. I S. 1757) geändert worden ist
RegE	Regierungsentwurf
RL	Richtlinie
Rn.	Randnummer
RVG	Rechtsanwaltsvergütungsgesetz vom 5. Mai 2004 (BGBl. I S. 718, 788), das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 21. November 2016 (BGBl. I S. 2591) geändert worden ist
SchiedsVZ	Zeitschrift für Schiedsverfahren
SGB VIII	Das Achte Buch Sozialgesetzbuch – Kinder und Jugendhilfe – in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. September 2012 (BGBl. I S. 2022), das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234) geändert worden ist
SGG	Sozialgerichtsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. September 1975 (BGBl. I S. 2535), das zuletzt durch Artikel 20 Absatz 2 des Gesetzes vom 23. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3234) geändert worden ist
StGB	Strafgesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 13. November 1998

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

	(BGBl. I S. 3322), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 1. März 2017 (BGBl. I S. 386) geändert worden ist
Vgl.	Vergleiche
Vorbem	Vorbemerkung
VV RVG	Gesetz über die Vergütung der Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte (Rechtsanwaltsvergütungsgesetz - RVG) Anlage 1 (zu § 2 Abs. 2) Vergütungsverzeichnis
VwGO	Verwaltungsgerichtsordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. März 1991 (BGBl. I S. 686), die zuletzt durch Artikel 17 des Gesetzes vom 22. Dezember 2016 (BGBl. I S. 3106) geändert worden ist
ZEuP	Zeitschrift für Europäisches Privatrecht
Ziff.	Ziffer
ZIP	Zeitschrift für Wirtschaftsrecht
ZJS	Zeitschrift für das Juristische Studium
ZKM	Zeitschrift für Konfliktmanagement
ZMediatAusbV	Verordnung über die Aus- und Fortbildung von zertifizierten Mediatoren (Zertifizierte-Mediatoren-Ausbildungsverordnung – ZMediatAusbV) Vom 21. August 2016
ZPO	Zivilprozessordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 5. Dezember 2005 (BGBl. I S. 3202; 2006 I S. 431; 2007 I S. 1781), die zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 21. November 2016 (BGBl. I S. 2591) geändert worden ist
ZPO-E	ZPO-Entwurf
ZZP	Zeitschrift für Zivilprozess

Im Übrigen wird auf *Hildebrecht Kirchner*, Abkürzungsverzeichnis der Rechtssprache 6. Aufl. 2008 verwiesen.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung[1]

1-1. Interesse am Suchbegriff Mediation im zeitlichen Ablauf, Deutschland, 06/2004 – 08/2016

1-2. Interesse am Suchbegriff Mediation im zeitlichen Ablauf, Deutschland, 06/2004 – 08/2016, differenziert nach Bereichen

3-1. Alter der Antwortenden, differenziert nach Anteil Mediation an der beruflichen Tätigkeit,

3-2. Alter der Antwortenden und Orientierung am „schulmäßigen“ Modell der Mediation

3.-3. Dauer der Mediationstätigkeit, Gesamt und differenziert nach Alter der Antwortenden

3-4. Dauer der Mediationstätigkeit, Gesamt und differenziert nach Anteil der Mediation an der beruflichen Tätigkeit

3-5. Berufsgruppen

3-6. Arbeitsbereiche, in denen die Mediatorinnen und Mediatoren tätig sind

3-7. Arbeitsbereiche, zusammengefasst nach Kategorien

3-8. Anzahl der Arbeitsbereiche, in denen die Mediatorinnen und Mediatoren tätig sind

3-9. Anzahl der Arbeitsbereiche, wenn die Mediatorinnen und Mediatoren in den Bereichen Familie & Partnerschaft oder intern in Unternehmen tätig sind

3-10. Anteil der zusätzlichen Arbeitsbereiche, wenn die Mediatorinnen und Mediatoren im Bereich Familie & Partnerschaft tätig sind

3-11. Anteil der zusätzlichen Arbeitsbereiche, wenn die Mediatorinnen und Mediatoren im Bereich intern in Unternehmen tätig sind

3-12. Abweichung bei den Kategorien der Mediationstätigkeit (Mediatorengruppen) bei der Betätigung in den verschiedenen Bereichen

3-13. Anzahl der Bereiche in denen die Mediatorengruppen tätig sind, Prozentwerte

4-1. Mediation als Hauptarbeitsgebiet? Alle Antwortenden

4-2. Mediation als Haupt-, Nebenarbeitsgebiet usw. differenziert nach Anteil an der beruflichen Tätigkeit (Basis=100%), Absolute Prozentwerte der Antwortenden mit Angaben zu den beiden Fragestellungen

4-3. Mediation als Haupt-, Nebenarbeitsgebiet usw. (Basis=100%) differenziert nach Anteil an der beruflichen Tätigkeit, Relative Prozentwerte der Antwortenden mit Angaben zu den beiden Fragestellungen

[1] Die Ordnungsnummern der Abbildungen (wie auch der Tabellen) gibt mit der ersten Ziffer das Kapitel im Teil B an, unter der die Abb. Zu finden ist, die weite Ziffer nach dem Bindestrich ist dann die Ordnungsziffer im Kapitel. Damit soll die schnelle Auffindbarkeit erleichtert werden.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

4-4. Tätigkeit im Bereich der Aus- und Weiterbildung, Differenziert nach Haupt- und Nebenarbeitsgebiet usw. (Basis = 100%), Relative Prozentwerte mit Angabe zu beiden Fragestellungen

4-5. Tätigkeit im Bereich Mediation sowie Aus- und Weiterbildung (Basis jeweils = 100%), Relative Prozentwerte mit Angabe zu beiden Fragestellungen

4-6.Tätigkeit im Bereich Mediation (absolute Werte) sowie Aus- und Weiterbildung (Relative Prozentwerte) mit Angabe zu beiden Fragestellungen

4-7. Mediation plus Tätigkeit in der Ausbildung, Arbeitsgebiet und Anteil an der beruflichen Tätigkeit (Basis = 100%), Absolute Prozentwerte

4-8. Mediation plus Tätigkeit in der Ausbildung, Arbeitsgebiet (Basis = 100) und Anteil an der beruflichen Tätigkeit, Relative Prozentwerte

4-9. Schematische Darstellung der Situation der Mediation in Deutschland, Tätigkeit im Bereich der Mediation und der Mediatorenausbildung

4-10. Zahl der Mediationen differenziert nach Häufigkeit der Ausübung

4-11. Abweichung der Zahl der Mediationen vom allgemeinen Durchschnitt differenziert nach Gruppen der Mediationstätigkeit

4-12. Höhe der Honorare, differenziert nach Kategorien der Mediationstätigkeit

4-13. Entwicklung der Honorarhöhe, Differenz vom Durchschnitt, differenziert nach Gruppen der Mediationstätigkeit

4-14. Anzahl der durchgeführten Mediationsanfragen, differenziert nach Herkunft der Anfragen nach Zahl Anfragen und Zahl der Mediatorinnen und Mediatoren

4-15. Anzahl der Mediationsanfragen, differenziert nach Herkunft der Anfragen

4-16. Gründe warum Mediationen (nach Anfragen) nicht zustande kommen

4-17. Gründe warum Mediationen (nach Anfragen) nicht zustande kommen, Abweichung zwischen den Mediatorengruppen (Anteil an der beruflichen Tätigkeit)

4-18. Gründe warum Mediationen (nach Anfragen) nicht zustande kommen, Abweichung zwischen Arbeitsbereichen

5-1. Anzahl der Ausbildungsstunden

5-2. Anzahl der Ausbildungsstunden, differenziert nach Mediatorengruppen

5-3. Bewertung der Vergleichbarkeit der verschiedenen Mediations-Ausbildungen

5-4. Bewertung der Vergleichbarkeit der verschiedenen Mediations-Ausbildungen, differenziert nach Ausbildung

5-5. Bewertung der Vergleichbarkeit der verschiedenen Mediations-Ausbildungen, differenziert nach Umfang der Mediationsausbildung

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

5-6. Bewertung der Vergleichbarkeit der verschiedenen Mediations-Ausbildungen, differenziert nach Anteil an der beruflichen Tätigkeit

5-7. Bewertung der Vergleichbarkeit der verschiedenen Mediations-Ausbildungen, differenziert nach Anteil an der beruflichen Tätigkeit, ausschließlich Antwortende mit mehr als 200 Ausbildungsstunden

5-8. Bewertung der verschiedenen Mediations-Ausbildungen, differenziert nach Antwortenden, die selbst ausbilden, und anderen

5-9. Gründe für unterschiedliche Bewertungen der Mediations-Ausbildungen

5-10. Gründe für unterschiedliche Bewertungen der Mediations-Ausbildungen, differenziert nach Anteil an der beruflichen Tätigkeit

5-11. Gründe für die Eignung zur Mediatorin bzw. Mediator

5-12. Gründe für die Eignung zur Mediatorin bzw. Mediator, differenziert nach Anteil an der beruflichen Tätigkeit

5-13. Gründe für die Eignung zur Mediatorin bzw. Mediator, differenziert nach Betätigung im Bereich der Ausbildung

5-14. Gründe für die Eignung zur Mediatorin bzw. Mediator, differenziert nach den Arbeitsbereichen „Privat“ und Wirtschaftsmediation sowie Sonstiges

5-15. Praxiselemente im Rahmen der Ausbildung

5-16. Praxiselemente im Rahmen der Ausbildung, differenziert nach Anteil an der beruflichen Tätigkeit

5-17. Praxiselemente im Rahmen der Ausbildung, differenziert nach Tätigkeit im Bereich der Mediationsausbildung

6-1. Ablauf der Mediation in der Praxis

6-2. Zusammenhang (Korrelation) zwischen Häufigkeit Konfliktlösung (mind. ganz. überw.) und Durchführung der Mediation (Formelles Verfahren oder Abweichungen)

6-3. Ablauf der Mediation in der Praxis, Situationsbezogene Abweichungen: Einschaltung von Experten

6-4. Ablauf der Mediation in der Praxis, Situationsbezogene Abweichungen: Ergänzung um weitere Verfahren der alternativen Streitbeilegung (zur Klärung der Situation

6-5. Ablauf der Mediation in der Praxis, Zusammenhang zwischen „Konfliktlösung und „situationsbezogenen Abweichungen“

6-6. Zusammenhang (Korrelation) zwischen Häufigkeit Konfliktlösung (mind. ganz. überw.) und Durchführung der Mediation (mit Schlichtung, Vermittlung oder Evaluation)

6-7. Ablauf der Mediation in der Praxis, Zusammenhang zwischen „Abbruch der Mediation und „situationsbezogenen Abweichungen“

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

6-8. Ablauf der Mediation in der Praxis, Zusammenhang zwischen „Versachlichung des Konflikts“ und „situationsbezogenen Abweichungen“

6-9. Zusammenhang (Korrelation) zwischen Häufigkeit Versachlichung (mind. ganz. überw.) und Durchführung der Mediation (Formelles Verfahren oder Abweichungen)

6-10. Zusammenhang (Korrelation) zwischen Häufigkeit Versachlichung (mind. ganz. überw.) und Durchführung der Mediation (mit Schlichtung, Vermittlung oder Evaluation)

6-11. Ablauf der Mediationsverfahren

6-12. Anteil von Mediationen mit beendetem Konflikt und mit einseitigem Abbruch

6-13. Erfolgsfaktoren

7-1. Beurteilung der Auswirkung des MediationsG

7-2. Beurteilung der Auswirkung des MediationsG, differenziert nach Anteil der Tätigkeit (Mediatorengruppen)

7-3. Beurteilung der Auswirkung des MediationsG, differenziert nach Anteil der Mediationstätigkeit an der Berufstätigkeit

7-4. Beurteilung der Auswirkung des MediationsG, differenziert nach Anteil der Einkommenserzielung aus Mediationstätigkeit

7-5. Bewertung ausgewählter Aspekte der (Entwicklung der) Mediation

7-6. Bewertung Konkurrenzdruck durch „Telefonmediation“ und Bekanntheit in der Bevölkerung, differenziert nach Betätigungsgruppen

7-7. Bewertung Konkurrenzdruck unter Mediatorinnen und Mediatoren sowie Zunahme der Fälle/Mediationen, differenziert nach Betätigungsgruppen

7-8. Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit (Aspekten) der Entwicklung der Mediation und Anteil der Einkommenserzielung aus Mediationstätigkeit

7-9. Bewertung Konkurrenzdruck unter MediatorInnen, Zunahme der Fälle/Mediationen und Bekanntheit der Mediation, differenziert nach Anteil des Einkommens aus Mediationstätigkeit

7-10. Vorteil der ZMediatAusbV, Prozentwerte (Anteil an denjenigen, die Verordnung kennen)

7-11. Vorteile der ZMediatAusbV: „Möglichkeit höhere Honorare zu erzielen“ und „Arbeitsmöglichkeit(en) nach dem VSBG“, differenziert nach Gruppen Anteil an der beruflichen Tätigkeit

C-1. Bewertung verschiedener Regulierungen: Mediationskostenhilfe, VSBG, Vollstreckbarkeit Mediationsvereinbarungen

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Tabellenverzeichnis

Tabelle

2-1. Güterichterverfahren, deutschlandweit, alle Gerichtsarten, Vergleich 2014-2015

2-2.: Unterschiede in den Verweisquoten bei Güterichterverfahren, alle Gerichtsarten, Vergleich 2014-2015

2-3. Verweis-, Erledigungsquoten sowie durchschnittliche Bearbeitungsdauer bei Güterichterverfahren

2-4. Verweis-, Erledigungsquoten sowie durchschnittliche Bearbeitungsdauer bei Güterichterverfahren, Landgerichte, 1. Instanz (Zivilverfahren), 2015, Prozentwerte und Monate, geordnet nach Höhe der Verweisquote, Quelle: Statistisches Bundesamt

2-5. Verweis-, Erledigungsquoten sowie Zustimmungsquoten bei Güterichterverfahren, Zivilgerichtsbarkeit der Bundesländer Berlin, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein

3-1. Anteil der Antwortenden nach Zugehörigkeit zu Verbänden

3-2. Zusammenhang zwischen Tätigkeit in verschiedenen Arbeitsgebieten und Anteil der Einkommenserzielung aus Mediatorentätigkeit, differenziert nach Mediatorengruppen, Korrelationskoeffizienten und Zahl der Antwortenden (n)

4-1. Anteil Mediation an der beruflichen Tätigkeit nach Haupt- und Nebenarbeitsgebiet usw.

4-2. Anteil Schulungen / Ausbildung an der beruflichen Tätigkeit nach Haupt- und Nebenarbeitsgebiet usw., Absolute Anzahl und relativer Anteil

4-3. Schwerpunkt des Anteils von Ausbildung an der Arbeitstätigkeit bei den betrachteten Gruppen

4-4. Vergleich Anteil Mediation Schulungen / Ausbildung an der beruflichen Tätigkeit nach Haupt- und Nebenarbeitsgebiet usw., relative Prozentwerte, Basis (100%) = Haupt-, Nebenarbeitsgebiet usw., Mediation

4-5. Vergleich Anteil Mediation Schulungen / Ausbildung an der beruflichen Tätigkeit nach Haupt- und Nebenarbeitsgebiet usw., Differenzen Werte Tab. 5,, Basis (100%) = Haupt-, Nebenarbeitsgebiet usw.

4-6. Schätzung der Zahl der (jährlich) durchgeführten Mediationen

4-7. Einkommenserzielung durch Mediation in der Gruppe mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet

4-8. Einkommenserzielung durch Mediation in den Gruppen „Nebenarbeitsgebiet“, „Ausnahmsweise“ und „Gelegentlich“

4-9. Honorarhöhe von Mediatorinnen und Mediatoren

4-10. Entwicklung der Honorarhöhe von Mediatorinnen und Mediatoren

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

4-11. Anzahl der durchgeführten Mediationsanfragen, differenziert nach Herkunft der Anfragen und nach Anteil an der beruflichen Tätigkeit, Prozentwerte (geordnet nach Unterschied zwischen den Mediationsgruppen)

4-12. Anzahl der durchgeführten Mediationsanfragen, differenziert nach Herkunft der Anfragen und nach Arbeitsbereich

5-1. Ausbildung der Mediatorinnen und Mediatoren

5-2. Synoptischer Vergleich Ausbildungsstunden, Anteil am Einkommen und Honorarhöhe, differenziert nach Mediatorengruppen

5-3. Vergleich Ausbildungsstunden nach Berufstätigkeit

6-1. Ablauf der Mediation in der Praxis, differenziert nach Anteil der Tätigkeit (Mediatorengruppen)

6-2. Ablauf der Mediation in der Praxis, differenziert Anteil Hauptarbeitsgebieten

7-1. Bekanntheit der ZMediatAusbV (differenziert nach Gruppen Anteil an der beruflichen Tätigkeit

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Einleitung: Zielsetzung und Durchführung der Evaluation

Vor mehr als vier Jahren verpflichtete der Gesetzgeber in § 8 Abs. 1 des Mediationsgesetzes (MediationsG) die Bundesregierung, bis zum 26. Juli 2017

- über die Auswirkungen des MediationsG auf die Entwicklung der Mediation in Deutschland sowie
- die Situation der Aus- und Fortbildung der Mediatoren

zu berichten.

In diesem Regierungsbericht soll insbesondere die Notwendigkeit weiterer gesetzgeberischer Maßnahmen im Dienste von Qualitätssicherung und Markttransparenz im Kontext der Aus- und Fortbildung der Mediatoren untersucht und bewertet werden.

Zur Vorbereitung des Regierungsberichts wurde das Institut für Gesetzesfolgenabschätzung und Evaluation (InGFA) am Deutschen Forschungsinstitut für öffentliche Verwaltung (FÖV) Speyer unter der Leitung von Prof. Dr. Jan Ziekow mit einer Evaluation beauftragt. Ziele der Evaluation war 1) ein empirisch fundierter Überblick über die Entwicklung der Mediation in Deutschland, wobei 2) u.a. die Situation der Ausbildung von Mediatorinnen und Mediatoren betrachtet und 3) bestimmten rechtlichen Fragestellungen nachgegangen werden sollte.

Der Bericht gliedert sich in drei Teile: Einen Teil A, der in einer Analyse juristischer Dokumente (Rechtsprechung und Schrifttum) wesentliche Diskussionspunkte und eventuelle Optimierungsvorschläge herausarbeitet, einen Teil B, der die empirischen Fragen der Entwicklung der Mediation sowie der Ausbildung von Mediatorinnen und Mediatoren behandelt sowie einen Teil C, der ausgewählte Fragen möglicher rechtlicher Regulierungen zur Förderung der Mediation, vor allem in den Bereichen „Mediationskostenhilfe“ und „Vollstreckbarerklärung“ untersucht.

Die Ergebnisse des vorliegenden Evaluationsberichts basieren auf vielfältigen Quellen:

- Auswertung der relevanten Literatur (Juristische Literatur, vorhandene Forschungsberichte, z.B. zu Pilotprojekten an den Gerichten, wissenschaftliche Zeitschriften etc.).
- Besuch von Tagungen und Kongressen, z.B. Mediationstag in Jena 2016.
- Explorative Interviews zu Beginn der Evaluation und zur inhaltlichen Vorbereitung (Ermittlung der relevanten Fragestellungen) der Befragung der Mediatorinnen und Mediatoren.
- Workshop mit den (großen) Verbänden zur inhaltlichen und zur organisatorischen Vorbereitung der Befragung.
- Bundesweite Mediatorinnen- und Mediatorenbefragung zur Erlangung belastbarer Informationen (Daten) über die Entwicklung der Mediation.
- Workshop mit Mediatorinnen und Mediatoren zur Reflektion der Ergebnisse der Befragung.

Die Informationsbeschaffung war insgesamt sehr erfolgreich, insbesondere die Befragung von (weit) mehr als 1.000 Mediatorinnen und Mediatoren wie auch die neue Erfassung der Güterichterverfahren durch das Statistische Bundesamt seit 2014 liefern eine Datenbasis, die in dieser Form, sowohl was die Breite als auch die Tiefe der Informationen über den Bereich der Mediation anbetreffen, noch nie zur Verfügung gestanden hat.

Als äußerst schwierig erwies sich eine Einbeziehung der Medianden oder Teilnehmerinnen und Teilnehmer einer Mediation. Versuche zur Forschung in diesem Bereich erwiesen sich bislang als

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

wenig erfolgreich. Der Abschlussbericht zum Pilotprojekt „Mediation im Medizinrecht“[2] basiert auf insgesamt 10 Fällen, wobei die Fälle von Versicherern, Anwälten oder Medizinern vorgeschlagen worden sind. Wie die Fallauswahl zustande gekommen ist, ist dabei unklar. Dass in allen 10 Fällen in kurzer Zeit eine Einigung erzielt werden konnte, könnte an der Fallauswahl gelegen haben. Dafür spricht auch, dass es große Schwierigkeiten gab, überhaupt die Zahl von 10 Parteien zu akquirieren. Bei 30 weiteren Anfragen hatte eine Partei das Einverständnis zur Teilnahme an der Evaluation verweigert.

Im Rahmen der hier vorliegenden Evaluation wurde zunächst versucht, Daten vom Heidelberger Institut für Mediation[3] zu erhalten. Das Institut hat ein ausgeklügeltes System zur Evaluation durchgeführter Mediationen – inklusive Mediandenbefragung – entwickelt, das auch den vom Heidelberger Institut ausgebildeten Mediatorinnen und Mediatoren an die Hand gegeben wird. Die Fragbögen erfassen damit über einen Zeitraum von inzwischen 20 Jahren, differenziert nach den Einsatzbereichen „Arbeit, Wirtschaft, Organisation“ und „Persönlichen Beziehungen“ sowie Mediatorinnen/Mediatoren und Medianden, sowohl den Sachverhalt (wer sind die Konfliktparteien, worum geht es etc.), als auch Bewertungen nach jeder Sitzung, nach Abschluss der Mediation wie auch eine Nachbefragung 12 bis 15 Monate nach Abschluss. In einem Interview in Heidelberg wurde deutlich, dass die Evaluationsbögen leider nicht elektronisch erfasst sind und damit eine systematische Auswertung, z.B. durch Zeitreihenvergleiche wie auch Vergleiche der Bereiche „Persönliche Beziehungen“ und „Arbeit, Wirtschaft, Organisation“, nicht durchgeführt werden konnte. Das InGFA hat dem Heidelberger Institut für Mediation angeboten, die Datenerfassung zum Zweck der elektronischen Verarbeitung und Auswertung – anonymisiert – zu übernehmen um diese in die vorliegende Evaluation einfließen zu lassen. Leider konnten uns die Daten gleichwohl nicht zur Verfügung gestellt werden.

Auch der Versuch über die Rechtsschutzversicherungen, die ihren Kundinnen und Kunden Mediation anbieten, eine Befragung von Mediationsteilnehmerinnen und -teilnehmern durchzuführen, konnte nicht realisiert werden. Gründe hierfür waren u.a.:

1. Datenschutz (obwohl wir Anonymität zugesichert hatten).
2. Aktuelle Reorganisationen im Unternehmen, die insbesondere die elektronische Kundenverwaltung betreffen, und eine Auswahl der relevanten Personen unmöglich machen.
3. Aktuell laufende Re-Zertifizierung des Mediationsverfahrens des Unternehmens, das bereits eine Befragung der Medianden erfordert. Eine zweite, zeitgleiche Befragung könnte der Zertifizierung schaden.

Daraufhin wurde versucht, eine eigenständige Mediandenbefragung im Rahmen der Evaluation durchzuführen. Obwohl viel Mühe und Zeit investiert wurde, hat diese die gleichen Probleme wie in den obigen Fällen:

1. Zwar haben uns Verbände, die Arbeitsgemeinschaft Mediation im Deutschen Anwaltsverein (DAV) sowie Ausbildungsinstitute dabei unterstützt, die Befragung durchzuführen. Aus Gründen des Daten- und Mandantenschutzes wurden uns aber keine Adressdaten

[2] Vgl. http://www.mediation-im-medizinrecht.de/mediapool/121/1219772/data/Abschlussbericht_Mediation_im_Medizinrecht_M_rz_2014.pdf, S. 4 ff., der Abschlussbericht weist keine namentlichen Autoren aus. Verantwortlich für die Mediationsvereinbarungen und die Evaluation ist das CVM als Projektträger, nähere Informationen unter: CENTRUM FÜR VERHANDLUNGEN UND MEDIATION (CVM) an der LMU MÜNCHEN, weitere Informationen unter: http://www.mediation-im-medizinrecht.de/projekt-beteiligte.html.

[3] http://www.mediation-heidelberg.de/.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

übermittelt. D.h., dass die Mediatorinnen und Mediatoren selbst entschieden haben, ob und welche Medianden sie über die Befragung informiert haben. Das stellt methodisch ein erhebliches Problem dar. Es kann zum einen nicht ausgeschlossen werden, dass Mediatorinnen und Mediatoren die Information nur an solche Medianden weitergeleitet haben, bei denen eine Mediation erfolgreich verlaufen ist. Zum anderen ist es wahrscheinlich, dass letztere, auch wenn sie informiert worden sind, wie im Falle des Pilotprojekts „Mediation im Medizinrecht“ nicht geantwortet haben. Es hätte also kontrolliert werden müssen, ob die angeschriebenen Medianden der Gruppe „erfolgreiche“, oder der Gruppe mit „nicht-erfolgreiche Mediation“ zugehören und die Rücklaufquoten und Ergebnisse hätten getrennt ausgewertet werden müssen. Dies war nicht möglich.

2. Die Rücklaufquote war, im Vergleich zur Mediatorinnen- und Mediatorenbefragung, mit weniger als 100 Antwortenden sehr gering.

Es bestehen daher erhebliche Zweifel, ob die Daten der Mediandenbefragung verlässliche und vertrauenswürdige Ergebnisse liefern (können). Es wurde daher entschieden, diese nicht zu verwerten und zu präsentieren, da die Gefahr, aufgrund qualitativ schlechter Daten falsche Rückschlüsse zu ziehen, als zu hoch angesehen werden muss.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Teil A: Analyse juristischer Dokumente – Auswertung der Rechtsprechung und Literatur

Die folgende Analyse zum MediationsG wertet die zu diesem Gesetz vorliegende Rechtsprechung und Literatur aus und orientiert sich dabei an folgenden Leitfragen:

- Welche Inhalte des Mediationsgesetzes erscheinen aus Sicht von Literatur und Rechtsprechung klärungs- und verbesserungsbedürftig?
- Welche rechtlichen Bedenken und praktischen Probleme birgt die geltende Regelung?
- Welche offenen Fragen sind auch nach Inkrafttreten des Mediationsgesetzes nicht geklärt? Welche Fragen stellen sich erstmals?

Es handelt sich mithin um einen Bestandteil der empirischen Erhebung nach der Methode der Dokumentenanalyse, nicht um eine juristische Untersuchung mit eigener rechtlicher Bewertung durch das Evaluationsteam.

Zur Ermittlung der Rechtsprechung wurde parallel in den Datenbanken Juris und Beck-Online recherchiert. Auf diese Weise konnten 12 Entscheidungen ermittelt werden, die im Anhang aufgelistet sind. Zur Ermittlung der Literatur wurde auf die Kommentare zum Mediationsgesetz und die bereits genannten Datenbanken zurückgegriffen. Im Mittelpunkt stehen die Inhalte des Mediationsgesetzes (MediationsG), welches Art. 1 des Gesetzes zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung (MediationsuaFöG)[4] darstellt, daneben Fragen der Verknüpfung von Mediation und gerichtlicher Konfliktbeilegung. Art. 2 ff. MediationsuaFöG, die sich auf Änderungen der gerichtlichen Verfahrens- und Verfahrenskostenordnungen beziehen, werden insoweit thematisiert, als sie mit dem Mediationsgesetz in Zusammenhang stehen.

Davon ausgehend widmen sich die folgenden Abschnitte der aktuellen Diskussion zu den Begriffen der Mediation und des Mediators (A.1.), den Anforderungen des § 2 Abs. 1 MediationsG an die Auswahl des Mediators (A.2.) und den vertraglichen Vereinbarungen eines Mediationsverfahrens (A.3.). Sie befassen sich mit der Vertraulichkeit der Mediation und ihrer Fortwirkung in einem nachfolgenden Gerichtsverfahren (A.4.), mit der Verjährung mediationsgegenständlicher Ansprüche (A.5.) und mit der Möglichkeit, Mediationsverfahren finanziell zu fördern (A.6.). Außerdem wird auf die Regelung zur Aus- und Fortbildung der Mediatoren eingegangen, die mit dem Erlass der Verordnung über die Aus- und Fortbildung von zertifizierten Mediatoren (ZMediatAusbV)[5] im August 2016 eine Weiterentwicklung erfahren hat (A.7.). Zum Schluss folgt eine kurze Zusammenfassung von Diskussionspunkten, die bei einer Novellierung des MediationsG überprüft werden könnten (A.8.).

[4] Gesetz vom 21.07.2012, BGBl I, 1577.
[5] Verordnung vom 21.08.2016, BGBl I, 1994.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

A.1. Die Begriffe der Mediation und des Mediators nach § 1 MediationsG

A.1.1. Ist der Güterichter in Verfahren nach § 278 Abs. 5 ZPO, § 36 Abs. 5 FamFG, § 54 Abs. 6 ArbGG zugleich „Mediator“ i. S. v. § 1 Abs. 2 MediationsG und unterfällt das von ihm durchgeführte Verfahren den Bestimmungen des Mediationsgesetzes?

Das MediationsuaFöG bestimmt, dass ein gerichtsinternes Konfliktbeilegungsverfahren nach den Grundsätzen des Mediationsgesetzes weiterhin durchgeführt werden kann, der als Mittler betraute Richter jedoch nicht mehr die Bezeichnung „Mediator“ führen darf. So gestattet § 9 MediationsG die Verwendung des Begriffs „gerichtlicher Mediator“ nur innerhalb einer Übergangsfrist. Art. 2 Nr. 5, Art. 3 Nr. 4 und Art. 4 Nr. 1 des MediationsuaFöG[6] sehen vor, dass die betreffenden Richter künftig als „Güterichter“ firmieren.

Vor diesem Hintergrund wird in der Literatur diskutiert, ob Verfahren vor dem Güterichter in den Anwendungsbereich des Mediationsgesetzes fallen und ob der Güterichter die Definitionsmerkmale des „Mediators“ in § 1 Abs. 2 MediationsG erfüllt.

Einige Stimmen vertreten die Ansicht, der Güterichter sei weder „Mediator“ i. S. v. § 1 Abs. 2 MediationsG[7] noch falle das von ihm durchgeführte Verfahren unter den Begriff der „Mediation“ nach § 1 Abs. 1 MediationsG. Sie berufen sich darauf, dass der Güterichter nicht wie von § 2 Abs. 1 MediationsG gefordert durch die Parteien ausgewählt wird[8] sowie auf die Gesetzgebungsgeschichte[9]. War im Regierungsentwurf in § 1 Abs. 1 MediationsG noch der Begriff „gerichtsinterne Mediation“ aufgeführt[10], wurde nach der Diskussion im Rechtsausschuss des Bundestags die bestehende Regelung getroffen[11]. Außerdem lässt sich die Überschrift des MediationsuaFöG heranziehen, die von der „Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Streitbeilegung“ spricht und mithin nahelegt, die Mediation sei auf außergerichtliche Verfahren beschränkt[12].

Andererseits wird darauf hingewiesen, dass die durch Art. 2 Nr. 5, Art. 3 Nr. 4 und Art. 4 Nr. 1 MediationsuaFöG geänderten Bestimmungen über Güterichter, beispielsweise § 278 Abs. 5 ZPO, einen anderen Wortlaut hätten als die oben zitierte Gesetzesbegründung. Sie sähen nicht vor, dass sich der Güterichter lediglich der Methoden der Mediation bedienen könne, sondern ermöglichten ihm die Durchführung einer Mediation. Diese wiederum sei im MediationsuaFöG einheitlich definiert in Art. 1 § 1 Abs. 1, also in § 1 Abs. 1 MediationsG.[13] Folglich sei das Verfahren vor dem Güterichter als „Mediation“ i. S. v. § 1 Abs. 1 MediationsG zu qualifizieren und richte sich nach den Bestimmungen des Mediationsgesetzes[14]. Der Güterichter agiere angesichts der Tatsache, dass die

---

[6] Sie bewirken eine Änderung von § 278 Abs. 5 ZPO, § 36 Abs. 5 FamFG und § 54 Abs. 6 ArbGG.

[7] Vgl. *Ahrens,* NJW 2012, 2465 (2471); *Francken*, NZA 2012, 836 (840); *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 1 MediationsG Rn. 14; *Saenger* § 278 ZPO Rn. 20; *Wagner/Eidenmüller*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 1 Rn. 29 zufolge lässt sich das Verfahren vor dem Güterichter der Mediation nach dem MediationsG „bis auf Haaresbreite annähern“.

[8] Vgl. *Ahrens*, NJW 2012, 2465 (2471).

[9] Vgl. BT-Drs. 17/8058, Seite 20 f.; *Dürschke*, NZS 2013, 41 (44); *Wagner/Eidenmüller*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 1 Rn. 27 ff.

[10] BT-Drs. 17/5335, Seite 5.

[11] Vgl. BT-Drs. 17/8058, Seiten 4 und 8.

[12] Vgl. *Hagel*, in: Klowait/Gläßer § 1 MediationsG Rn. 3. *Wagner*, ZKM 2012, 110 (114) und *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 1 MediationsG Rn. 14 sprechen sich gegen die Heranziehung des MediationsG für Verfahren vor dem Güterichter aus.

[13] Vgl. *Hagel*, in: Klowait/Gläßer § 1 MediationsG Rn. 4 sowie *Dürschke*, NZS 2013, 1 (42); *Fritz/Krabbe*, NVwZ 2013, 29 (30 Fn. 12); *Ortloff*, NVwZ 2012, 1057 (1058), die den Güterichter aber vom Begriff des Mediators ausnehmen.

[14] Vgl. *Hagel*, in: Klowait/Gläßer § 1 MediationsG Rn. 4; *Röthemeyer*, ZKM 2012, 116 (116); für eine teilweise Einschlägigkeit des MediationsG *Dürschke*, NZS 2013, 1 (42).

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Begriffe in § 1 Abs. 1, 2 MediationsG untrennbar verschränkt seien, als „Mediator“ i. S. v. § 1 Abs. 2 MediationsG, sofern das von ihm durchgeführte Konfliktbeilegungsverfahren eine Mediation sei.[15]

A.1.2. Stellt das sogenannte Shuttle-Verfahren eine „Mediation“ i. S. v. § 1 Abs. 1 MediationsG dar?

Die Definition des § 1 Abs. 1 MediationsG lässt offen, ob die Mediation im Sinne des Gesetzes auch das sogenannte Shuttle-Verfahren umfasst.[16] Es vollzieht sich vorrangig oder ausschließlich durch Gespräche, die nicht zwischen Mediator und allen Konfliktparteien stattfinden, sondern zwischen dem Mediator und jeweils einer Konfliktpartei. Wenngleich § 2 Abs. 3 Satz 3 MediationsG unter der Voraussetzung einer vorab erteilten Zustimmung aller Parteien die Möglichkeit einräumt, Einzelgespräche zu führen,[17] ist umstritten, inwieweit eine darauf beruhende Konfliktmittlung den Bestimmungen des Mediationsgesetzes unterfällt.

Greger betrachtet ein Verfahren, in dem die direkte Kommunikation zwischen den Parteien gänzlich unterbleibt, nicht als „Mediation“ im Sinne des Mediationsgesetzes.[18] § 2 Abs. 3, 5 MediationsG, verlangten mit der Wendung „Kommunikation der Parteien“ einen solchen direkten Austausch und zeugten somit von dem zentralen Stellenwert, den der Gesetzgeber der Eigenverantwortung der Parteien zugemessen habe.[19]

Eidenmüller spricht sich für ein weites, das Shuttle-Verfahren einschließendes Begriffsverständnis aus.[20] § 1 Abs. 1 MediationsG definiere die Mediation als „strukturiertes Verfahren“, äußere sich aber nicht näher zu dieser Struktur. § 2 MediationsG liege, anders als von *Greger* angenommen, kein bestimmtes Verfahrensmuster zugrunde, sondern vielmehr der Gedanke, dass die Parteien die näheren Modalitäten in großer Flexibilität gegenseitig vereinbaren könnten. Namentlich könne die „Kommunikation der Parteien“ nach § 2 Abs. 3, 5 MediationsG auch über den Mediator als Mittler stattfinden. Weiter weist er darauf hin, dass eine direkte Kommunikation zwischen den Konfliktparteien auch in der Shuttle-Mediation selten völlig unterbleibe; zumindest im Rahmen eines Eröffnungsgesprächs träfen sie regelmäßig aufeinander.[21]

Rechtsprechung zu dieser Frage liegt, soweit ersichtlich, nicht vor.

A.1.3. Setzen die Begriffe der „Mediation“ und des „Mediators“ i. S. v. § 1 MediationsG voraus, dass die Parteien im konkreten Konfliktfall über die Durchführung des Verfahrens entscheiden und eine freie Personalentscheidung treffen?

Ein vor dem LG und dem OLG Frankfurt verhandelter Fall[22] befasst sich näher mit den Begriffen der „Mediation“ und des „Mediators“ im Sinne von § 1 MediationsG. Gegenstand der Verfahren sind Verträge einer Rechtsschutzversicherung, die zwei im vorliegenden Kontext problematische Klauseln

---

[15] Vgl. *Hagel*, in: Klowait/Gläßer § 1 MediationsG Rn. 4.
[16] Vgl. *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 2 MediationsG Rn. 162. Auch „Pendeldiplomatie“ (*Gläßer*, in: Klowait/Gläßer § 2 MediationsG Rn. 140; *Greger*, ebd.) oder „Caucus-Mediation“ (*Eidenmüller*, ZIP 2016, 18 [18]) genannt.
[17] Vgl. *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 2 MediationsG Rn. 157. Näher dazu *Gläßer*, in: Klowait/Gläßer § 2 MediationsG Rn. 144 ff.
[18] Vgl. *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 2 MediationsG Rn. 162.
[19] Vgl. *Greger*, ZKM 2015, 172 (172 f.).
[20] Vgl. *Eidenmüller*, ZIP 2016, 18 (20); *Eidenmüller*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 4 Rn. 68 f. Ebenso *Gläßer*, in: Klowait/Gläßer § 2 MediationsG Rn. 140; *Hagel*, in: Klowait/Gläßer § 1 MediationsG Rn. 11.
[21] Vgl. *Eidenmüller*, ZIP 2016, 18 (20).
[22] Vgl. OLG Frankfurt, Urteil vom 09. April 2015 – 6 U 110/14; vorgehend LG Frankfurt, Urteil vom 07. Mai 2014 – 2-06 O 271/13. Die vor dem BGH verhandelte Beschwerde gegen die Nichtzulassung der Revision befasst sich nicht mit den Begrifflichkeiten des Mediationsgesetzes und bleibt hier deshalb außer Betracht, BGH, BGH, Beschluss vom 14. Januar 2016 – I ZR 98/15, ZKM 2016, 107 f.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

enthalten. Zum einen legen sie fest, dass die Kosten einer außergerichtlichen Konfliktbeilegung in bestimmten Rechtssachen[23] nur übernommen werden, wenn ein „Mediator“ in Anspruch genommen wird, dessen Auswahl der Versicherung obliegt. Zum anderen darf in den genannten Rechtssachen ein gerichtliches Verfahren nur angestrengt werden, wenn zuvor ein Mediationsversuch stattfand.

Wenngleich sowohl LG als auch OLG im Ergebnis zur Unwirksamkeit der Klauseln gelangen, äußern sie sich unterschiedlich zu den Begriffen.

Das OLG betrachtet die Verwendung der Begriffe „Mediator“ und „Mediationsverfahren“ in den streitgegenständlichen Klauseln als zulässig. Die Verpflichtung zum Mediationsversuch stehe dem Begriff der Mediation im Sinne von § 1 Abs. 1 MediationsG nicht entgegen, insbesondere liege kein Verstoß gegen das dort statuierte Freiwilligkeitsgebot vor, da der Versicherungsnehmer dem Mediationsversuch mit Abschluss des Versicherungsvertrags freiwillig zustimme. Die Begriffsdefinition des Mediators in § 1 Abs. 2 MediationsG setze nicht voraus, dass die Auswahl der Person durch die Parteien erfolge. § 2 Abs. 1 MediationsG hingegen enthalte zwar diese Aussage, stelle aber ausweislich seiner Überschrift keine Definition, sondern eine Verfahrensbestimmung dar.[24]

Das LG spricht sich demgegenüber gegen die Verwendung der Begriffe aus. Die Pflicht zum Mediationsversuch betrachtet es als Verstoß gegen das Freiwilligkeitsprinzip, das es nicht nur in § 1 Abs. 1 MediationsG, sondern auch in § 2 Abs. 1 MediationsG[25] verankert sieht. Das in der Folgeinstanz ausschlaggebende Argument, auf den freiwilligen Abschluss des Versicherungsvertrags abzustellen, lässt das LG gerade nicht gelten.[26]

A.2. Freiwilligkeit der Mediation und Beauftragung des Mediators

§ 2 Abs. 1 MediationsG wirft die Frage auf, ob die Auswahl des Mediators durch „die Parteien“ getroffen wird, sofern Dritte in diese Entscheidung involviert sind.

Nach Ansicht des OLG Frankfurt[27] entspricht die unter A.1.1. dargestellte Versicherungsklausel, die die Bestimmung des Mediators durch die Rechtsschutzversicherung vorsieht, den Anforderungen des § 2 Abs. 1 MediationsG, da er weder die Aussage enthalte, dass jedermann Anspruch auf den Mediator seiner Wahl habe noch die Initiative der Parteien erfordere. Vereinbar mit der Bestimmung sei auch die Einigung auf eine von Dritten vorgeschlagene Person.[28] Die Vertragskonstellation sei dahingehend auszulegen, dass der Versicherungsnehmer bei Abschluss des Versicherungsvertrags dem von der Versicherung vorgeschlagenen Mediator zustimmt.[29]

---

[23] Schadensersatzforderungen, Arbeitssachen, Wohnungs- und Grundstückssachen, Vertrags- und Sachenrecht, vgl. LG Frankfurt, Urteil vom 07. Mai 2014 – 2-06 O 271/13 –, Rn. 8, juris.

[24] Vgl. OLG Frankfurt, Urteil vom 09. April 2015 – 6 U 110/14 –, Rn. 43, juris.

[25] Näher zum Inhalt der Bestimmung unten unter A.1.2.

[26] Vgl. LG Frankfurt, Urteil vom 07. Mai 2014 – 2-06 O 271/13 –, Rn. 64, juris.

[27] OLG Frankfurt, Urteil vom 09. April 2015 – 6 U 110/14.

[28] So auch BT-Drs. 17/5335, Seite 14; *Gläßer*, in: Klowait/Gläßer § 2 MediationsG Rn. 59.

[29] Vgl. OLG Frankfurt, Urteil vom 09. April 2015 – 6 U 110/14 –, Rn. 43, juris. Die Versicherungsklausel ist nach Ansicht des OLG nach § 307 Abs. 1 BGB unwirksam, da der verpflichtende Mediationsversuch dem Zweck einer Rechtsschutzversicherung entgegenlaufe. Dieser liege darin, die Kosten einer Rechtsberatung zu übernehmen, die Mediation stelle aber gerade keine Rechtsberatung sondern eine neutrale Vermittlung dar. Der Mediator sei dem Mediationsgesetz zufolge darauf beschränkt, die Parteien an einen Rechtsberater zu verweisen. Wenngleich der Versicherungsnehmer nach erfolgloser Mediation einen Anwalt konsultieren könne, resultiere ein erheblicher Nachteil aus der Gefahr, anlässlich der zunächst verpflichtenden Mediation uninformiert eine Vereinbarung mit der anderen Partei abzuschließen, vgl. OLG Frankfurt, Urteil vom 09. April 2015 – 6 U 110/14 –, Rn. 24 ff., juris.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Demgegenüber betrachtet die Vorinstanz[30] die zentrale Rolle der Rechtsschutzversicherung als unvereinbar mit dem Gedanken des § 2 Abs. 1 MediationsG.[31]

Das OLG Koblenz wertet die anlässlich einer gerichtsnahen Mediation erfolgte Beauftragung des Mediators durch das Familiengericht als Verstoß gegen § 36a FamFG, § 2 Abs. 1 MediationsG. Dabei stützt es sich auf das Argument, dass das Mediatorrechtsverhältnis zwischen Parteien und Mediator entstehe[32].

In der Literatur wird vertreten, dass der Mediator grundsätzlich auch durch den Vorschlag eines Dritten ausgewählt werden könne; allerdings müsse die Möglichkeit bestehen, dem Vorschlag nicht zuzustimmen.[33]

A.3. Mediationsvereinbarungen

Das MediationsG enthält keine ausdrücklichen Bestimmungen über die vertraglichen Vereinbarungen im Rahmen eines Mediationsverfahrens. Dennoch werfen damit verbundene Einzelfragen Erörterungsbedarf auf.

Im Folgenden wird *Mediationsvereinbarung* als allgemeine Bezeichnung für drei Vertragsbeziehungen verwendet[34], die anlässlich einer Mediation zu unterscheiden sind. In der *Mediationsabrede* vereinbaren die Konfliktparteien gegenseitig die Aufnahme einer Mediation[35], während der *Mediatorvertrag* zwischen dem Mediator und den Konfliktparteien geschlossen wird. Die *Mediationsergebnisvereinbarung*, die wiederum die Parteien miteinander treffen, hält am Ende des Verfahrens die Mediationsergebnisse fest.

A.3.1. Rechtliche Einordnung des Mediatorvertrags

Der Mediatorvertrag einer zivilrechtlichen Mediation wird als Dienstvertrag nach §§ 611 ff. BGB[36], teilweise als entgeltliche Geschäftsbesorgung in Form eines Dienstvertrags, §§ 675 Abs. 1, 611 ff. BGB[37], qualifiziert. Eine Mediation ohne finanzielle Gegenleistung soll zwischen Parteien und Mediator ein Auftragsverhältnis nach §§ 662 ff. BGB begründen.[38]

A.3.2. Rechtsverbindlichkeit der Mediationsabrede – Stellt sie einen Klagehinderungsgrund dar?

In Literatur und Rechtsprechung ist umstritten, ob die vor einem Konfliktbeilegungsversuch zwischen den Parteien geschlossene Mediationsabrede rechtliche Bindungswirkung entfaltet und in der Folge einen Klagehinderungsgrund darstellt.

---

[30] Vgl. LG Frankfurt, Urteil vom 07. Mai 2014 – 2-06 O 271/13.

[31] Die Unwirksamkeit der Klausel stützt es auf § 307 Abs. 1, Abs. 2 Nr. 1 BGB, vgl. LG Frankfurt, Urteil vom 07. Mai 2014 – 2-06 O 271/13 –, Rn. 42 ff. und 60 ff., juris.

[32] Vgl. OLG Koblenz, Beschluss vom 21. Januar 2014 – 13 WF 43/14 –, Rn. 9, juris, mit Verweis auf *Ulrici*, in: Rauscher/Coester-Waltjen § 2 MediationsG Rn. 30.

[33] Vgl. *Gläßer*, in: Klowait/Gläßer § 2 MediationsG Rn. 59, 63.

[34] Die gesamte, hier vorgestellte Terminologie orientiert sich am Vorschlag von *Fischer*, in: Haft/Schlieffen § 25 Rn. 9 ff.

[35] Andere Autoren verwenden die Bezeichnung „Mediationsvereinbarung“ (*Thole*, ZZP 127 (2014), 339 (369); *Wagner*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 2 Rn. 1) oder, mit leicht abweichender Bedeutung, „Mediations-Rahmenvereinbarung“ (*Gläßer*, in: Klowait/Gläßer § 2 MediationsG Rn. 16).

[36] Vgl. *Fischer*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 69; *Gläßer*, in: Klowait/Gläßer § 2 MediationsG Rn. 20.

[37] Vgl. *Hess*, in: Haft/Schlieffen(2) Rn. 30; *Risse* § 4 Rn. 11; ablehnend *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 2 MediationsG Rn. 36.

[38] Vgl. *Eidenmüller*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 4 Rn. 12; *Fischer*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 69.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Das OLG Frankfurt[39] und das LG Heilbronn[40] gehen davon aus, dass eine Abrede, die das Recht zur einseitigen Beendigung der Mediation vorsieht, in Ermangelung rechtlicher Bindungswirkung keinen Klagehinderungsgrund darstellt.[41] Aufgrund der Möglichkeit, das Mediationsverfahren jederzeit einseitig zu beenden[42], betrachtet das OLG Frankfurt die verpflichtende Durchführung eines Mediationsversuchs als „bloße Förmelei“[43]. Die Entscheidungen ergingen vor Verabschiedung des Mediationsgesetzes, neuere Rechtsprechung zu dieser Frage liegt soweit ersichtlich nicht vor.[44]

Dieser Argumentation wird entgegengehalten, dass die Mediationsabrede nach dem *pacta-sunt-servanda*-Grundsatz nicht völlig ignoriert werden dürfe und dass trotz eines einseitigen Beendigungsrechts die Erforderlichkeit bestehe, bestimmte Mindestschritte des Konfliktbeilegungsverfahrens zu durchlaufen; das Verfahren dürfe nicht eröffnet und sofort wieder geschlossen werden.[45] Außerdem wird eine Parallele zu Schlichtungsvereinbarungen gezogen, die nach der Rechtsprechung des BGH[46] stets einen konkludenten Klageverzicht begründen[47]. In der neueren Literatur erfolgt auch der Hinweis auf das Ziel des Mediationsgesetzes, die Konfliktbeilegung in außergerichtlichen Verfahren zu fördern.[48] Im Ergebnis soll die kündbare Mediationsabrede daher einen dilatorischen Klageverzicht begründen;[49] teilweise wird dies an die Voraussetzungen geknüpft, dass die Abrede eine entsprechende Auslegung zulässt.[50]

Ausnahmen werden für selbständige zivilgerichtliche Beweisverfahren und Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes empfohlen[51]; diese könnten trotz einer Mediationsvereinbarung angestrengt werden.

Die Kündigung der Mediationsvereinbarung soll automatisch eine Kündigung des *pactum de non petendo* nach sich ziehen, eine ausdrückliche dahinlautende Ergänzung sei nicht erforderlich.[52]

A.3.3. Beendigung von Mediatorvertrag und Mediationsabrede

Ebenfalls wird diskutiert, ob infolge des Mediationsgesetzes eine Änderung der Voraussetzungen eintrat, unter denen eine einseitige Kündigung von Mediationsabrede und Mediatorvertrag möglich ist.

---

[39] Vgl. OLG Frankfurt, Beschluss vom 12. Mai 2009 – 14 Sch 4/09 –, NJW-RR 2010, 788 ff.
[40] Vgl. LG Heilbronn, Urteil vom 10. September 2010 – 4 O 259/09 –, ZKM 2011, 29.
[41] Vgl. LG Heilbronn, Urteil vom 10. September 2010 – 4 O 259/09 –, ZKM 2011, 29.
[42] Im dem OLG vorliegenden Fall war die einseitige Beendigung der Mediation vertraglich vereinbart, heute ist sie in § 2 Abs. 5 Satz 1 MediationsG geregelt.
[43] OLG Frankfurt, Beschluss vom 12. Mai 2009 – 14 Sch 4/09 –, NJW-RR 2010, 788 (788 f.).
[44] Näher zu den beiden Entscheidungen *Fischer*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 50 f.; *Loos/Brewitz*, SchiedsVZ 2012, 305 (308 f.).
[45] Vgl. *Fischer*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 51; *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 1 MediationsG Rn. 199 ff.; *Loos/Brewitz*, SchiedsVZ 2012, 305 (309); *Unberath*, NJW 2011, 1320 (1322); *Tochtermann*, ZKM 2008, 89 (90). Ausführlich *Hacke*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 3 Rn. 76 ff.
[46] Vgl. *Unberath*, NJW 2011, 1320 (1321) verweist auf BGH, Urteil vom 04. Juli 1977 – II ZR 55/75 –, NJW 1977, 2263; BGH, Urteil vom 23. November 1983 – VIII ZR 197/82 –, NJW 1984, 669; BGH, Urteil vom 18. November 1998 – VIII ZR 344/97 –, NJW 1999, 647; BGH, Urteil vom 29. Oktober 2008 – XII ZR 165/06 –, NJW-RR 2009, 637.
[47] Vgl. *Unberath*, NJW 2011, 1320 (1321 f.); *Tochtermann*, ZKM 2008, 89 (91); A. A. *Loos/Brewitz*, SchiedsVZ 2012, 305 (307) mit der Begründung, die Rechtsprechung lassen keine derart eindeutige Linie erkennen und Mediation und Schlichtung seien nicht uneingeschränkt vergleichbar.
[48] Vgl. *Thole*, ZZP 127 (2014), 339 (369).
[49] Vgl. nur *Loos/Brewitz*, SchiedsVZ 2012, 305 (309).
[50] Vgl. *Fischer*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 49.
[51] Vgl. *Hacke*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 3 Rn. 70; *Loos/Brewitz*, SchiedsVZ 2012, 305 (310).
[52] Vgl. *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 1 MediationsG Rn. 201; *Loos/Brewitz*, SchiedsVZ 2012, 305 (309).

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Vor Inkrafttreten des Mediationsgesetzes wurde die Kündigung der Mediationsabrede zwischen den Konfliktparteien nach der allgemeinen Vorschrift über Dauerschuldverhältnisse, § 314 BGB, beurteilt, die einen wichtigen Grund fordert.[53] Das Gesetz äußert sich nicht ausdrücklich zur Beendigung der vertraglichen Beziehungen, sieht aber in § 2 Abs. 5 Satz 1 MediationsG vor, dass die Parteien die Mediation als tatsächlichen Vorgang[54] jederzeit beenden können. Somit stellt sich die Frage, wie sich die Vorschrift auf die verschiedenen Mediationsabreden auswirkt, insbesondere, ob von gelockerten Kündigungsvoraussetzungen der Mediationsabrede ausgegangen werden kann.

§ 2 Abs. 5 Satz 1 MediationsG wird als Recht zur Kündigung des Mediatorvertrags qualifiziert:[55] teilweise wird zusätzlich auf § 627 Abs. 1 BGB verwiesen[56]. Inwieweit das Recht abbedungen werden kann, ist umstritten. § 2 Abs. 5 Satz 1 MediationsG wird überwiegend als dispositiv angesehen.[57] Dennoch gehen einige Stimmen unter Verweis auf § 314 BGB[58] oder das „Freiwilligkeitsprinzip der Mediation“[59] davon aus, dass ein vollständiger Verzicht auf vorzeitige Beendigung der Mediation nicht vereinbart werden kann[60].

Auf die Voraussetzungen für eine Kündigung der Mediationsabrede zwischen den Parteien wirkt sich § 2 Abs. 5 Satz 1 MediationsG nach Ansicht von *Fischer* nicht aus. Vielmehr würden die entsprechenden Pflichten durch Erfüllung erlöschen, da § 2 Abs. 5 Satz 1 MediationsG nur nach Durchführung von Mediationssitzungen zur Anwendung gelangen könne.[61] Unabhängig von dieser Konstellation wird die Kündigung der Mediationsabrede nach wie vor den Voraussetzungen des § 314 BGB unterworfen.[62]

A.4. Die Vertraulichkeit der Mediation

Der in § 4 MediationsG geregelte Vertraulichkeitsschutz wird in der Literatur einerseits unter Rechtssicherheitsgesichtspunkten begrüßt. Indem unabhängig von berufsrechtlichen Regelungen eine Schweigepflicht für Mediatoren jeglicher Provenienz geschaffen wurde, sei umfassender Vertraulichkeitsschutz zwischen Mediator und Parteien gewährleistet.[63] Außerdem sei mit § 4 MediationsG geklärt, dass Mediatoren nach § 383 Abs. 1 Nr. 6 ZPO ein Zeugnisverweigerungsrecht

[53] Vgl. *Fischer*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 55 f.. Für die Kündigung eines als Dienstvertrag qualifizierten Mediatorvertrags gelten §§ 620, 621, 626 BGB, vgl. *Fischer*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 86.
[54] Vgl. *Fischer*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 56.
[55] Vgl. *Fischer*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 58; *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 2 MediationsG Rn. 256.
[56] Vgl. *Gläßer*, in: Klowait/Gläßer § 2 MediationsG Rn. 201; *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker/Etscheit § 2 MediationsG Rn. 113.
[57] Vgl. *Loos/Brewitz*, SchiedsVZ 2012, 305 (307); *Risse*, SchiedsVZ 2012, 244 (247). A. A. *Hacke*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 3 Rn. 104.
[58] Vgl. *Fischer*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 60.
[59] *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 2 MediationsG Rn. 261, vgl. auch *Ulrici*, in: Rauscher/Coester-Waltjen § 2 MediationsG Rn. 25.
[60] Vgl. *Ulrici*, in: Rauscher/Coester-Waltjen § 2 MediationsG Rn. 25.
[61] Vgl. *Fischer*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 58; *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 1 MediationsG Rn. 221.
[62] Vgl. *Fischer*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 61; *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 1 MediationsG Rn. 222; *Wagner*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 2 Rn. 75.
[63] Vgl. *Wagner*, in: Eidenmüller/Wagner Rn. 12 ff.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

zusteht.[64] Lediglich die Anwendbarkeit auf nicht gewerblich tätige Mediatoren ist gegenwärtig unklar.[65]

Andererseits wird der Vertraulichkeitsschutz nach § 4 MediationsG als lückenhaft kritisiert. Probleme stellen sich im Hinblick auf die „externe Vertraulichkeit“[66], die sich auf das Bekanntwerden von Informationen außerhalb des Mediationsverfahrens bezieht[67]. In der Mediation erfahren die Mediandinnen und Medianden Inhalte oder machen Zugeständnisse, die sie im Fall einer rein gerichtlichen Streitbeilegung nicht erfahren oder gemacht hätten[68], somit stellt sich die Frage, wie mit derartigen Informationen oder Verhaltensweisen zu verfahren ist, wenn sich an eine Mediation ein gerichtliches Verfahren anschließt.

§ 4 Satz 1 MediationsG geht über die Mediationsrichtlinie hinaus, indem er die Vertraulichkeit nicht mit einem bloßen Zeugnisverweigerungsrecht schützt, sondern eine Verschwiegenheitspflicht normiert. Gleichzeitig vermittelt er aufgrund seines beschränkten personellen Anwendungsbereichs nur begrenzten Schutz, was in der Literatur als problematisch betrachtet wird[69]. Ausweislich der Gesetzesbegründung richtet sich die Verschwiegenheitspflicht des § 4 Satz 1 MediationsG neben dem Mediator nur an dessen Hilfspersonen, nicht aber an die Parteien oder von ihnen involvierte Dritte. Für den Fall, dass die Verschwiegenheitspflicht oder ein abgeschwächter Vertraulichkeitsschutz auf diesen Personenkreis ausgedehnt werden soll, empfiehlt die Gesetzesbegründung den Abschluss einer entsprechenden vertraglichen Vereinbarung zwischen den Parteien.[70] Soweit ersichtlich wird in der Literatur zwar die Möglichkeit gesehen, § 4 Satz 1 MediationsG aufgrund der Formulierung „die in die Durchführung des Mediationsverfahrens eingebundenen Personen“ entgegen der Gesetzesbegründung weit auszulegen, nicht aber die entsprechende Forderung erhoben.[71]

Es wird darauf hingewiesen, dass § 4 MediationsG, obgleich Art. 7 Abs. 2 RL 2008/52/EG eine weitergehende Regelung ermöglich hätte, die gesetzgeberisch intendierte Vertraulichkeit der Mediation nicht gewährleisten kann, solange die Bestimmung nur den Mediator erfasst. Dies gelte umso mehr, als dieser in einem der Mediation nachfolgenden Rechtsstreit regelmäßig erst nach den Parteien aussage; folglich seien sensible Informationen dem Gericht in dem Moment, da seine Pflicht

---

[64] Vgl. *Schekahn*, JR 2013, 53 (57); *Thole*, ZZP 127 (2001), 339 (362); *Wagner*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 7 Rn. 16. *Wagner*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 7 Rn. 18 weist darauf hin, dass dieses gem. § 29 Abs. 2 FamFG, § 46 Abs. 2 ArbGG, § 98 VwGO, § 82 FGO, § 118 Abs. Satz 1 SGG nicht nur im Zivilprozess gilt. Ebd. Rn. 17 weist *Wagner* auf die Schutzwirkung des § 4 MediationsG in schiedsgerichtlichen Verfahren hin, in denen kein Zeugnisverweigerungsrecht auf Grundlage der ZPO besteht.

[65] Ablehnend *Goltermann*, in: Klowait/Gläßer § 4 MediationsG Rn. 9; *Hartmann*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 48; a. A. *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 4 MediationsG Rn. 26; *Wagner*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 7 Rn. 16.

[66] *Lilja/von Lucius/Tietz*, in: Klowait/Gläßer Bisherige Rechtsprechung Rn. 32.

[67] Demgegenüber sichert die interne Vertraulichkeit, dass zwischen den Mediationsteilnehmern ausgetauschte Informationen nicht ohne Zustimmung weitergegebenen werden, beispielsweise im Fall von Einzelgesprächen zwischen einer Partei und dem Mediator, vgl. *Lilja/von Lucius/Tietz*, in: Klowait/Gläßer Bisherige Rechtsprechung Rn. 32 ff.

[68] Vgl. *Schekahn*, JR 2013, 53 (56 ff.); *Thole*, ZZP 127 (2014), 339 (362 f.); *Wagner*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 7Rn. 1 ff.

[69] Vgl. *Goltermann*, in: Klowait/Gläßer § 4 MediationsG Rn. 6 m. w. N. zu Kritik an der im Jahr 2008 erlassenen EG-Richtlinie. *Wagner*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 7 Rn. 51.

[70] Vgl. BT-Drs. 17/5335, Seite 17.

[71] Die Auslegung bestätigend *Fritz*, in: Fritz/Pielsticker/Etscheit § 4 MediationsG Rn. 21; *Goltermann*, in: Klowait/Gläßer § 4 MediationsG Rn. 20; *Hagel*, in: Klowait/Gläßer § 1 MediationsG Rn. 8; *Thole*, ZZP 127 (2014), 339 (363); *Wagner*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 7 Rn. 9 f.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

aktuell werde, unter Umständen bereits bekannt[72]. Hinzu käme, dass die schriftliche Dokumentation des Mediationsverfahrens im Prozess herangezogen werden könne und der anwaltliche Beistand einer Partei keine Sanktionen zu befürchten habe, sofern er Informationen mit Bezug zur Gegenpartei offenlege.[73] Dieses Argument bestätigt ein Beschluss des Anwaltsgerichtshofs Mecklenburg-Vorpommern, demzufolge sich die sanktionsbewährten Berufspflichten aus § 43a Abs. 2 BRAO, § 203 StGB auf den Schutz des eigenen Mandanten beschränken.[74] *Thole* geht im Anschluss daran davon aus, dass der Anwalt sogar dazu angehalten sein kann, Informationen aus dem Mediationsverfahren in den Prozess einzuführen.[75]

Dass es weiterhin eines zwischen den Parteien vereinbarten Prozessvertrags bedürfe, um die Vertraulichkeit der Mediation nicht nur umfassend, sondern bereits im Ansatz zu gewährleisten[76], wird unter praktischen Gesichtspunkten als problematisch betrachtet. Schwierigkeiten soll neben der sachgerechten Abgrenzung des Umfangs von Vertraulichkeitsabreden die wirksame Sanktion von Verstößen und die Verwertung abredewidrig offengelegter Informationen im Prozess bereiten.[77] Vor diesem Hintergrund wird angeregt, den gesetzlichen Vertraulichkeitsschutz auszuweiten.[78]

Bedenken werden auch im Hinblick auf die Europarechtskonformität der Ausnahmeregelung geäußert. § 4 Satz 3 MediationsG sieht vor, dass zusätzlich zu den in Art. 7 Abs. 1 RL 2008/52/EG genannten Fällen offenkundige und unbedeutsame Tatsachen keiner Geheimhaltung bedürfen (§ 4 Satz 3 Nr. 3 MediationsG) und dass die Verschwiegenheitspflicht nur „ungeachtet anderer gesetzlicher Regelungen“ gelte (§ 4 Satz 3 MediationsG). Die über die europäische Regelung hinausgehenden Ausnahmetatbestände werden insoweit als problematisch erachtet, als Art. 7 Abs. 2 RL 2008/52/EG den Mitgliedstaaten einen weitergehenden, nicht aber einen schwächeren Schutz der Vertraulichkeit freistellt.[79]

Die europäische Richtlinie wird mit Blick auf das Interesse des Mediators kritisiert, zur Geltendmachung ausstehender Honorarforderungen seine Schweigepflicht zu brechen. Da weder die Richtlinie noch das Mediationsgesetz eine entsprechende Möglichkeit einräumten, stehe lediglich Anwaltsmediatoren mit § 43a Abs. 2 BRAO eine rechtliche Grundlage für die Offenlegung von Informationen zur Verfügung. Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, § 4 Satz 3 Nr. 1 MediationsG, Art. 7 Abs. 1 lit. b) RL 2008/52/EG analog anzuwenden[80].

[72] Vgl. *Goltermann*, in: Klowait/Gläßer § 4 MediationsG Rn. 5; *Hartmann*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 20; *Thole*, ZZP 127 (2014), 339 (363); *Wagner*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 7 Rn. 44 ff.
[73] Vgl. *Schekahn*, JR 2013, 53 (56 f.); *Thole*, ZZP 127 (2014), 339 (363).
[74] Vgl. Anwaltsgericht Schwerin, Beschluss vom 01. August 2007 – I AG 6/07 –, ZKM 2007, 194; *Wagner*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 7 Rn. 45.
[75] Vgl. *Thole*, ZZP 127 (2014), 339 (363) unter Verweis auf Anwaltsgericht Schwerin, Beschluss vom 01. August 2007 – I AG 6/07 –, ZKM 2007, 194 f..
[76] Vgl. *Wagner*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 7 Rn. 52.
[77] Vgl. *Schekahn*, JR 2013, 53 (56 f.); *Thole*, ZZP 127 (2014), 339 (363 f.).
[78] Vgl. *Schekahn*, JR 2013, 53 (57 f.).
[79] Vgl. *Wagner*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 7 Rn. 28 ff., der die Ausnahme für offenkundige Tatsachen als unbedenklich betrachtet.
[80] Vgl. *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 4 MediationsG Rn. 20 f.; *Wagner*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 7 Rn. 31.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

A.5. Die Verjährung mediationsgegenständlicher Ansprüche

Die Verjährung von Ansprüchen, die Gegenstand der Mediation sind, ist nach § 203 BGB gehemmt.[81] Er setzt voraus, dass Gläubiger und Schuldner Verhandlungen über den Anspruch führen, und birgt das Problem, deren Beginn und Ende präzise zu bestimmen[82].

Einige Autoren stellen für den Beginn von Verhandlungen nach § 203 Satz 1 BGB darauf ab, ob eine Verhandlungs*pflicht* besteht, unabhängig davon, ob *de facto* ein Austausch zwischen den Parteien stattfindet.[83] Eine solche Pflicht kann mit Abschluss einer Mediationsabrede begründet werden;[84] darüber hinaus beispielsweise durch einen Anspruch auf Vertragsanpassung auf Grundlage von § 313 BGB[85].

Anderen Stimmen zufolge beginnen Verhandlungen unabhängig von vertraglichen Pflichten, da der schlichte Abschluss einer Mediationsabrede auch vorsorglich erfolgen könne. Ausschlaggebender Zeitpunkt für den Eintritt der Verjährungshemmung ist demnach der Austausch über die Frage, ob eine Mediation initiiert werden soll.[86] Auswirkungen könne eine Mediationsabrede aber auf einseitige Kommunikationsversuche zeitigen, die von der Gegenpartei unerwidert blieben. Bei Bestehen einer Abrede seien sie als Beginn von Verhandlungen zu werten,[87] ohne Abrede blieben sie wirkungslos[88].

Aus Gründen der Orientierung wird auf die jüngere Rechtsprechung des BGH zu Güteanträgen verwiesen,[89] durch deren Stellung die Verjährung unter den Voraussetzungen des § 204 Abs. 1 Nr. 4 BGB gehemmt ist. Das Gericht unterstreicht, dass entsprechende Anträge den formalen Mindestanforderungen der angerufenen Stelle entsprechen und eine Individualisierung des zu hemmenden Anspruchs zulassen müssen.[90]

Das Ende der Verhandlungen soll nach einer weiten Auffassung dann erreicht sein, wenn eine Partei ablehnt, eine Mediation aufzunehmen oder fortzuführen,[91] nach einer engeren Auffassung erst dann, wenn ein „doppeltes Nein“[92] vorliegt, das sich auch auf das Bestehen des streitigen Anspruchs bezieht. Unklar ist, ob die einseitige Kündigung der Mediation nach § 2 Abs. 5 Satz 1 MediationsG automatisch zum Wegfall der Verjährungshemmung führt.[93] Gegen einen entsprechenden Zusammenhang wird angeführt, dass die nach § 203 Satz 1 BGB maßgeblichen Verhandlungen nicht

---

[81] Vgl. nur *Fischer*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 48; *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 1 MediationsG Rn. 191 ff.; *Schekahn*, JR 2013, 53 (56). Näher zu praktischen Schwierigkeiten *Hagel*, in: Klowait/Gläßer § 203 BGB Rn. 4 ff.

[82] Vgl. *Hacke*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 3 Rn. 87; *Thole*, ZZP 127 (2014), 339 (365).

[83] Vgl. *Eidenmüller*, SchiedsVZ 2003, 163 (167).

[84] Vgl. *Hacke*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 3 Rn. 89.

[85] Vgl. *Eidenmüller*, SchiedsVZ 2003, 163 (167).

[86] Vgl. *Fischer*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 48; *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 1 MediationsG Rn. 193.

[87] Vgl. *Gläßer*, in: Klowait/Gläßer § 2 MediationsG Rn. 76; *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 1 MediationsG Rn. 193; *Hagel*, in: Klowait/Gläßer § 203 BGB Rn. 4 ff.; *Hess*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 70.

[88] Vgl. *Grothe*, in: Säcker/Rixecker/Oetker/Limperg § 203 BGB Rn. 5; *Hacke*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 3 Rn. 91.

[89] Vgl. *Kühne*, jM 2016, 51 (52).

[90] Vgl. BGH, Urteil vom 18. Juni 2015 – III ZR 198/14 –, NJW 2015, 2407 f.; BGH, Urteil vom 20. August 2015 – III ZR 373/14 –, NJW 2015, 3297 ff..

[91] Vgl. *Fischer,* in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 48.

[92] *Hacke*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 3 Rn. 94 f. So auch *Ellenberger*, in: Palandt, § 203 BGB Rn. 4.

[93] Bejahend *Hess*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 71.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

zwingend mit der Kündigung der Mediation beendet sein müssten, sondern fortgeführt werden könnten.[94]

Vor dem Hintergrund der Unsicherheit über Beginn und Ende von Verhandlungen i. S. v. § 203 Satz 1 BGB ergeht die Aufforderung an den Gesetzgeber, eine klarere Regelung zu schaffen. Vorgeschlagen wird, entweder § 204 Abs. 1 BGB zu erweitern, der in Nr. 11 bereits die Verjährungshemmung für Schiedsverfahren regelt, oder klarstellende Änderungen an § 203 BGB vorzunehmen.[95] Zugleich wird darauf hingewiesen, dass der Ablauf von Ausschlussfristen in der Praxis größere Probleme bereiten könne als die Verjährung mediationsgegenständlicher Ansprüche. Derartige Fristen, die unter anderem für Gestaltungsrechte, Klagen oder den Verfall von Rechten gälten, fielen nicht in den Regelungsbereich von § 203 BGB und seien häufig nicht disponibel, könnten also nicht durch Parteivereinbarung abbedungen werden.[96]

A.6. Die finanzielle Förderung von Mediationsverfahren

Vor dem Hintergrund der gesetzgeberischen Intention, die praktische Relevanz der außergerichtlichen Streitbeilegung zu fördern,[97] wird die Frage erörtert, ob Kostenanreize für die Durchführung außergerichtlicher und gerichtsnaher Mediationsverfahren geschaffen werden können.

§ 7 Abs. 1, 2 MediationsG sieht vor, im Rahmen von Forschungsvorhaben die Auswirkungen finanzieller Maßnahmen zu untersuchen, die mit der Prozesskostenhilfe vergleichbar sind.[98] Dieser Fragenkomplex wird einer eigenständigen Untersuchung unterzogen (C.2.1.). Die durch Art. 7 f. MediationsuaFöG eingeführten § 69b GKG, § 61a FamGKG eröffnet den Ländern die Möglichkeit, infolge erfolgreicher Mediationsbemühungen Gerichtskosten zu reduzieren oder zu erlassen; bislang wurde sie jedoch soweit ersichtlich in keinem Bundesland wahrgenommen.[99]

Über diesen Bereich hinaus, wird erwogen, *de lege lata* Kostenanreize zu schaffen, indem §§ 91 ff. ZPO „mediationsfreundlich“[100] verstanden werden.[101] *De lege ferenda* wird zum einen die Schaffung von Kostenteilungsregeln nach Vorbild von § 93 ZPO erwogen,[102] wobei auf vergleichbare Vorschriften im englischen und steuerliche Anreize im italienischen Recht verwiesen wird.[103] Bedenken gegen derartige Maßnahmen werden unter anderem damit begründet, dass jede Form von Druck auf potentielle Mediandinnen und Medianden nicht mit der Freiwilligkeit der Mediation vereinbar sei.[104] Eine zweite Reformüberlegung sieht vor, positive Kostenanreize für die

---

[94] Vgl. *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 1 MediationsG Rn. 195; *Hacke*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 3 Rn. 97.
[95] Vgl. *Eidenmüller/Prause*, NJW 2008, 2737 (2741); *Hacke*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 3 Rn. 93; *Thole*, ZZP 127 (2014), 339 (365).
[96] Vgl. *Hacke*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 3 Rn. 98 ff. mit Verweis auf eine Handlungsempfehlung der Gesetzesbegründung, BT-Drs. 17/5335, Seite 24.
[97] Vgl. BT-Drs. 17/5335, Seite 1; BT-Drs. 17/8058, Seite 1.
[98] Vgl. *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 7 MediationsG Rn. 2.
[99] Vgl. *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 7 MediationsG Rn. 24; *Thole*, ZZP 127 (2014), 339 (367) mit kritischer Stellungnahme.
[100] *Thole*, ZZP 127 (2014), 339 (365), Hervorhebung dort.
[101] Vgl. dazu auch *Althammer*, JZ 2006, 69 (73 f.); *Hess, in:* Gutachten 67. DJT Seite F 117.
[102] Vgl. *Thole*, ZZP 127 (2014), 339 (366); zurückhaltend positiv *Althammer*, JZ 2006, 69 (73 f.); *Diop/Steinbrecher*, BetriebsBerater 2011, 131 (135) plädieren für eine Reform des § 91 ZPO.
[103] Vgl. *Althammer*, JZ 2006, 69 (69 ff.); *Kühne*, jM 2016, 51 (52, 55); *Thole*, ZZP 127 (2014), 339 (366). Kritisch zur Vergleichbarkeit des englischen und deutschen Gerichtskostenregimes *Wagner/Harbst*, ZZP (120) 2007, 269 (289 ff.); *Hess, in:* Gutachten 67. DJT Seite F 117.
[104] Vgl. *Prütting*, JZ 2008, 847 (851 f.); ablehnend auch *Mankowski*, ZKM 2004, 8 (11 f.). Gegen diesen Einwand *Greger*, AnwBL 2008, 570 (574); *Thole*, ZZP 127 (2014), 339 (367 f.).

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Wahrnehmung von Mediationsversuchen zu schaffen, beispielsweise durch eine umfassende Reduzierung der gerichtlichen Verfahrensgebühren bei zuvor unternommenen Mediationsversuchen.[105]

A.7. Aus- und Fortbildung von Mediatoren

Eine Intention des Mediationsgesetzes liegt in der Gewährleistung der fachlichen Kompetenz der Mediatoren. Verwirklicht werden soll sie, indem einheitliche, transparente Ausbildungsstandards anhand der in § 5 Abs. 1 Satz 2 MediationsG dargelegten Kriterien etabliert werden. Ein gesetzlich geschütztes Berufsbild des Mediators wird nicht eingeführt, wohl aber ist das Führen der Bezeichnung „zertifizierter Mediator“ gem. § 5 Abs. 2, 3 MediationsG nur nach Absolvieren einer entsprechenden Ausbildung möglich.[106] Die Darstellung der hierzu durchgeführten Dokumentenanalyse findet sich in Abschnitt B.7.2.1.

A.8. Zusammenfassung

Wie dargestellt, berühren die in Rechtsprechung und Literatur geführten Diskussionen ein breites Spektrum an Fragen. Zumindest für einige der angesprochenen Themen könnten diesbezügliche Änderungen im Zuge einer eventuellen Novellierung des MediationsG erwogen werden.

So könnte erwogen werden, § 4 MediationsG auszuweiten und eine Schweigepflicht auch für die Parteien und ihre Anwälte zu schaffen. In Bezug auf die Anwälte könnte ein solcher Schutz auch durch eine Anpassung von § 43a Abs. 2 BRAO, § 203 StGB erreicht werden.

Weiterhin könnte klargestellt werden, ob die Auswahl des Mediators zwingend allein den Parteien obliegen muss oder ob auch ein Dritter die Person des Mediators verbindlich festlegen kann oder ob er ein Vorschlagsrecht haben kann, wobei die Parteien an den Vorschlag nicht gebunden sind.

Aus Gründen der Vergleichbarkeit mit der Situation bei der Schlichtungsvereinbarung könnte geregelt werden, dass die vor einem Konfliktbeilegungsversuch zwischen den Parteien geschlossene Mediationsabrede eine Hemmung der Klagbarkeit für die Dauer der Anhängigkeit der Mediation begründet.

[105] Vgl. *Thole*, ZZP 127 (2014), 339 (368).
[106] Vgl. BT-Drs. 17/8058, Seite. 18.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Anhang A: ausgewertete Rechtsprechung

Spruchkörper	**Form**	**Datum**	**Aktenzeichen**
AG Lübeck	Urteil	29. September 2006	24 C 1853/06
Anwaltsgericht Schwerin	Beschluss	01. August 2007	I AG 6/07
Bayerisches Landessozialgericht	Urteil	15. Juli 2015	L 2 P 2/11
BGH	Urteil	04. Juli 1977	II ZR 55/75
BGH	Urteil	23. November 1983	VIII ZR 197/82
BGH	Urteil	01. Februar 1985	V ZR 244/83
BGH	Urteil	31. März 1993	XII ZR 234/91
BGH	Urteil	18. November 1998	VIII ZR 344/97
BGH	Urteil	13. Juli 2000	IX ZR 131/99
BGH	Urteil	26. März 2003	IV ZR 222/02
BGH	Urteil	20. März 2008	IX ZR 2/07
BGH	Urteil	29. Oktober 2008	XII ZR 165/06
BGH	Beschluss	26. November 2009	VII ZB 42/08
BGH	Beschluss	11. Februar 2010	VII ZB 102/08
BGH	Beschluss	11. April 2013	I ZB 61/12
BGH	Urteil	18. Juni 2015	III ZR 198/14
BGH	Urteil	20. August 2015	III ZR 373/14
BGH	Beschluss	14. Januar 2016	I ZR 98/15
LG Frankfurt	Urteil	07. Mai 2014	2-06 O 271/13
LG Heilbronn	Urteil	10. September 2010	4 O 259/09
OLG Dresden	Beschluss	09. Oktober 2006	20 WF 0739/06, 20 WF 739/06
OLG Düsseldorf	*Beschluss*	*26. August 1998*	*9 W 58/98*
OLG Frankfurt	Beschluss	12. Mai 2009	14 Sch 4/09
OLG Frankfurt	Urteil	09. April 2015	6 U 110/14
OLG Karlsruhe	Urteil	28. August 2014	2 U 2/14
OLG Koblenz	Beschluss	21. Januar 2014	13 WF 43/14
OLG Stuttgart	Beschluss	17. April 1997	8 WF 10/97
OLG Stuttgart	Beschluss	24. Juli 1998	13 W 34/98

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Teil B: Empirischer Teil – Datenrecherche, eigene Datenerhebung, Datenanalyse und Aufbereitung der Ergebnisse

Der empirische Teil des vorliegenden Evaluationsberichts beruht im Wesentlichen auf zwei Datenquellen:

1. der amtlichen Statistik des Bundesamtes für Statistik im Bereich der Rechtspflege, die seit 2015 auch die Tätigkeit der Güterichter umfasst. Reinhard Greger hat in diesem Bereich eigene, zusätzliche Abfragen bei den Landesjustizbehörden durchgeführt. Diese werden ebenfalls berücksichtigt.
2. einer durch das InGFA mit Unterstützung einiger Mediationsverbände, des Deutschen Anwaltsvereins (DAV, Arbeitsgemeinschaft Mediation), der Stiftung Mediation sowie vieler weiterer Akteure aus dem Bereich Mediation durchgeführten Datenerhebung.[107] Mehr als 1.200 Mediatorinnen und Mediatoren haben sich an der Befragung beteiligt.

Die breit angelegte Datenerhebung in der Gruppe der aktiven bzw. ausgebildeten Mediatoren war notwendig, da nur wenige Studien und – mit Ausnahme des Bereichs der Güterichter – keine statistischen Daten über Mediation zur Verfügung stehen. Für den Bereich der Güterichter gibt es, neben der amtlichen Statistik, weitere (wissenschaftliche) Untersuchungen. Diese stammen zumeist bereits aus der Zeit der Pilotprojekte zur Gerichtsmediation (vor dem Jahr 2012). Diese Studien betreffen darüber hinaus nur bestimmte Bundesländer (z.B. Bayern, Berlin, Thüringen) und häufig behandeln die Studien nur bestimmte Mediationsfelder wie „Sorge- und Umgangsrechtskonflikte“. Letzteres gilt noch mehr für die Untersuchungen im Bereich der gerichtsnahen Mediation (z.B. „Mediation im Medizinrecht“). Es war daher unerlässlich, eine eigene Datenerhebung durchzuführen, um eine Datengrundlage für alle relevanten Bereiche der Mediation (Familien- und Paarmediation, Wirtschaftsmediation, gerichtsnahe und Mediation ohne Bezug zu einem laufenden oder drohenden Gerichtsverfahren [freie Mediation], Mediatorinnen und Mediatoren, die die Ausbildung nur absolvieren, um zusätzliche Qualifikationen für ihren eigentlichen Beruf zu erwerben und die Mediation nur ausnahmsweise durchführen) zu erhalten. Dadurch musste die Befragung der Mediatorinnen und Mediatoren eine möglichst breite Palette an Themen und Fragestellungen beinhalten. Wichtig war zudem, dass die Befragung die zentralen Fragestellungen der Evaluation abdeckt:

1. Entwicklung und Situation der Mediation in Deutschland (Häufigkeit der Mediationen und Tätigkeit der Mediatoren, Verdienstmöglichkeiten).
2. Situation der Ausbildung der Mediatoren und Auswirkungen auf deren Qualifikation.
3. Praxis der Mediation: Wie wird Mediation ausgeübt und was sind Erfolgsfaktoren?

Zunächst sollen kurz weitere relevante Informationen aufbereitet werden, die ebenfalls wichtige Hinweise für die Frage nach der Situation der Mediation liefern (B.1.). Danach soll die Entwicklung des Güterichters dargestellt werden (B.2.). Im Anschluss wird kurz auf die Mediatorinnen und Mediatoren, die sich an der Befragung beteiligt haben, eingegangen (B.3.), bevor die Entwicklung und die Situation der Mediation aus dem Blickfeld der Mediatorinnen und Mediatoren dargestellt werden (B.4.). Im Anschluss werden die Ausbildung der Mediatorinnen und Mediatoren (B.5.) und die Praxis der Mediation (B.6.) betrachtet. Zuletzt werden das Mediationsgesetz und die Regulierung des Mediationsmarktes bewertet (B.7.).

[107] Detaillierte Informationen zur Organisation der Befragung liefert das Kap. B.3.1.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

B.1. Problemdiagnose der Mediation im Jahr 2016

Auf dem 8. Deutschen Mediationstag in Jena hat Katharina von Schlieffen in ihrem Vortrag „Back to the Roots – Zu einem neuen Mediationsverständnis“[108] den Zustand der Mediation (im Jahre 2016) beschrieben. Diese Zustandsdiagnose deckt sich weitgehend mit den Eindrücken, die das InGFA im Rahmen von Dokumenten- und Datenanalysen sowie zahlreichen Experteninterviews zu diesem Zeitpunkt gewonnen hatte. Diese Wissensbasis bildete den Ausgangspunkt der zentralen Fragestellungen der späteren Mediatorinnen- und Mediatorenbefragung, die das Kernstück der vorliegenden Evaluation darstellt. Die Thesen von Frau von Schlieffen sollen daher einleitend kurz referiert werden:

1. „Die Mediation steht vor ernsten Problemen.“ Aus Sicht des InGFA ist das zentrale Problem die geringe Nachfrage, d.h. die zu geringe Zahl von Mediationen (im Verhältnis zur Zahl der Mediatorinnen und Mediatoren).
2. „Mangels Praxis ist der ‚Markt Mediation‘ weithin fast ausschließlich ein Bildungsmarkt.“ Eine Erfassung aller Ausbildungsanbieter haben wir im Rahmen unserer Evaluation nicht vervollständigen können, da dies sich als zu (zeit-)aufwendig erwies. Allein in Berlin lassen sich mehr als 30 Ausbildungsanbieter unterschiedlichster Art identifizieren.
3. „Es gibt kaum schulmäßige Mediationen.“ Ist das, was in der Praxis geschieht, noch Mediation?
4. „Die Hauptmenge der Mediationen erfolgt intern.“ Intern heißt hier „innerbetriebliche“ oder innerhalb von Verwaltungen, Non-Profit-Organisationen usw. durchgeführte Konfliktlösung, z.B. zwischen Beschäftigten oder zwischen Beschäftigten und Führungskräften. Ergänzend kann man hier anführen, dass die Abweichung von der „schulmäßigen“ Mediation hier zum Teil gewollt ist, was der Zielsetzung des Einsatzes konfliktlösender Instrumente geschuldet ist.

Die Internetsuchmaschine „Google“ ermöglicht es, mit der Funktion „Google Trends“[109] das Interesse an einem bestimmten Suchbegriff im Zeitablauf zu betrachten. Nutzt man diese Funktion für den Suchbegriff Mediation, so zeigt sich seit dem Jahr 2004 ein deutlicher Rückgang der Verwendung des Suchbegriffs. Es zeigen sich zwar starke Schwankungen für einzelne Zeiträume (Monate), insbesondere ab dem Jahr 2014, aber das Inkrafttreten des Mediationsgesetzes hatte auf die Häufigkeit der Verwendung des Suchbegriffs Mediation scheinbar keinen Einfluss.

[108] Download der Vorträge unter https://www.dropbox.com/sh/qrjjg31au5xjn9q/AADGh_BO_Ncbm9Arysff82c4a?dl=0.

[109] Vgl. https://trends.google.de/trends/explore?date=all&geo=DE&q=mediation. Unterstützung bei der Analyse kam von Herrn Hendrik Hoffmann, Leiter des Rechenzentrums der Universität Speyer.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

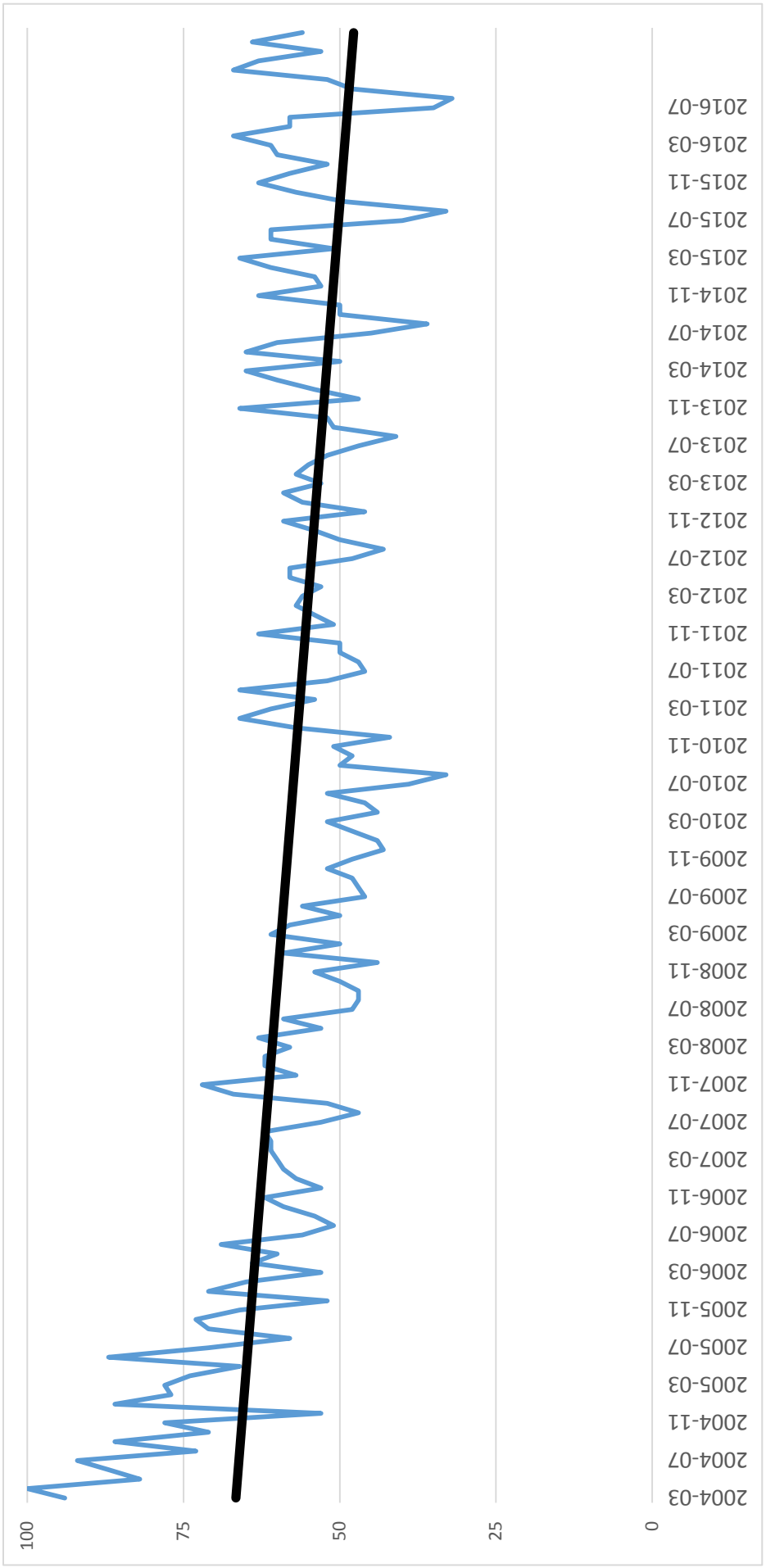


Abbildung 1-1. Interesse am Suchbegriff Mediation im zeitlichen Ablauf, Deutschland, 06/2004 – 08/2016, Prozentwerte mit Trendgeraden, Google Trends (eigene Darstellung)

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

„Die Werte geben das Suchinteresse relativ zum höchsten Punkt im Diagramm für die ausgewählte Region im festgelegten Zeitraum an. Der Wert 100 steht für die höchste Beliebtheit dieses Suchbegriffs. Der Wert 50 bedeutet, dass der Begriff halb so beliebt war und der Wert 0 entspricht einer Beliebtheit von weniger als 1 % im Vergleich zum Höchstwert.“[110]

Die hohe Schwankungsbreite der Suchaktivität wirft weitere Fragen auf. Interessant wäre, ob sich die sehr hohen Schwankungen mit bestimmten Ereignissen/Diskursen erklären lassen, wie z.B. die Vorbereitung oder Einführung des MediationsG. Die Analysemöglichkeiten, die „Google-Trends“ hier bietet, sind eingeschränkt. Es gibt leider keine Möglichkeit zu prüfen, welche Motivation die Nutzer der Suchmaschine hatten. Wie der folgende Abschnitt zeigt, besteht für Google zwar die Möglichkeit zu verfolgen, welche Suchergebnisse die „User“ angeklickt haben. Die Möglichkeit auf diese Daten zuzugreifen ist aber nicht frei zugänglich. Betrachtet man die Schwankungen in Abb. 1-1 näher, dann fällt zudem auf, dass die besonders niedrigen Werte vor allem in den Zeiträumen 06-09 (Juni bis September) auftreten. Die Urlaubszeit wäre damit eine alternative Hypothese zu bestimmten Ereignissen und Diskursen.

„Google-Trends“ ermöglicht eine Analyse des Interesses am Suchbegriff Mediation über einen mit 12 Jahren vergleichsweise langen Zeitraum. Daher ist der langfristige Trend an dieser Stelle durchaus aussagekräftig. Z.B. kann aufgrund dieser Trendanalyse geschlossen werden, dass das Mediationsgesetz das abnehmende Interesse an der Suche mit dem Begriff „Mediation“ nicht aufhalten konnte.

Dieser Trend ergibt sich auch für andere Regionen (Länder), z.B. die Vereinigten Staaten[111]. Die Analyse lässt sich weiter verfeinern, indem man die Daten nach den Bereichen

- Mensch und Gesellschaft,
- Beruf und Ausbildung sowie
- Unternehmen und Industrie

differenziert.[112] Wie Abb. 1-2 zeigt, ist die Abnahme des Interesses am Suchbegriff „Mediation“ allgemein (die in Abb. 1-1 ersichtlich wurde) in erster Linie auf die (starke) Abnahme des Interesses an dem Begriff im Bereich „Mensch und Gesellschaft“ zurückzuführen. Für den Bereich „Beruf und Ausbildung“ ergibt sich sogar der umgekehrte Trend einer leichten Zunahme und für den Bereich „Unternehmen und Industrie“ ist der Trend relativ stabil.

[110] Ebda.

[111] Folgt man dem Link in Fn 4, kann man die Analyse für die USA, aber auch andere Länder durch anklicken in einer Länderliste), leicht selbst durchführen.

[112] Google weist Internetseiten den obigen Kategorien zu.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

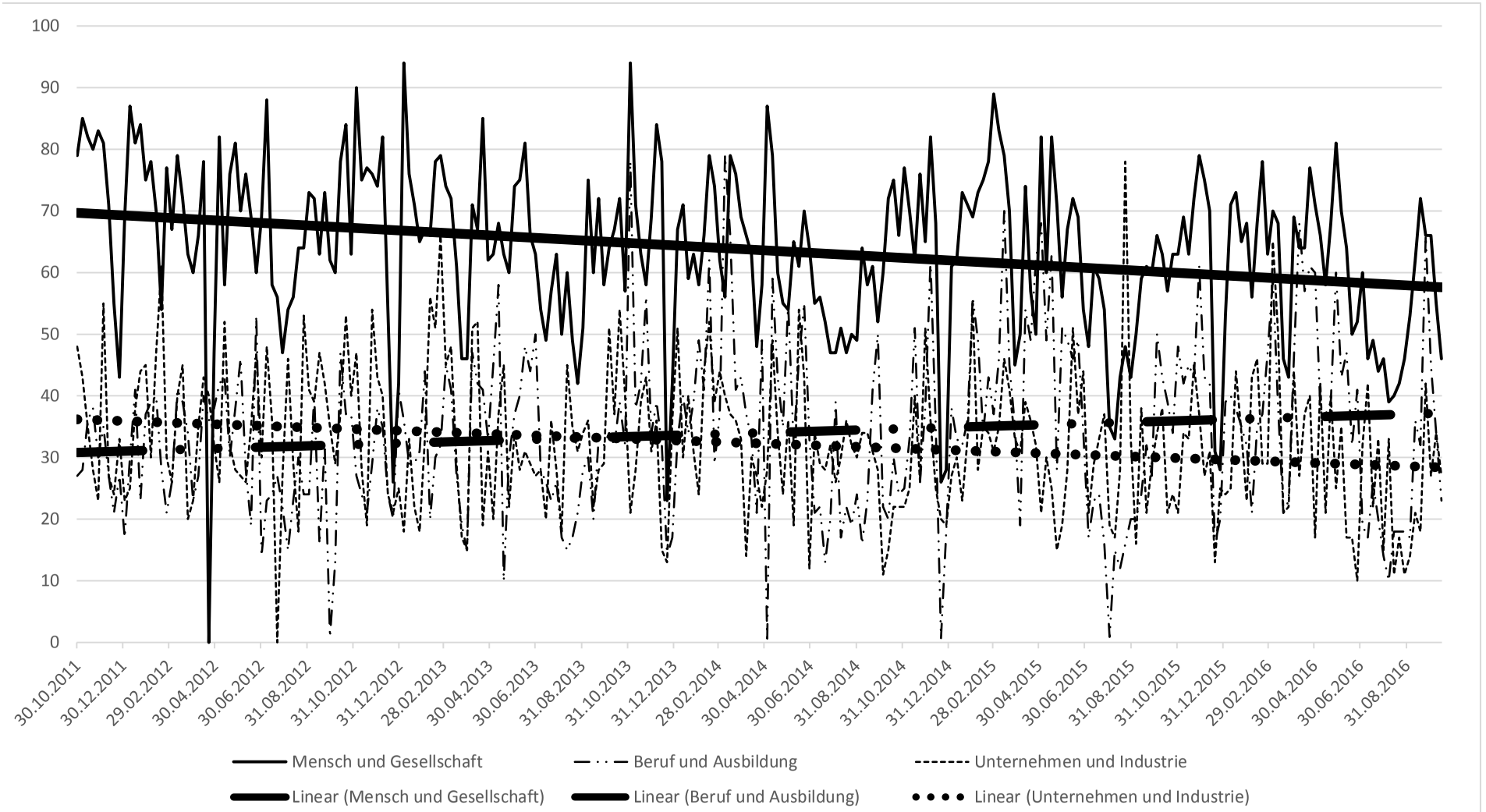


Abbildung 1-2. Interesse am Suchbegriff Mediation im zeitlichen Ablauf, Deutschland, 06/2004 – 08/2016, differenziert nach Bereichen, Prozentwerte mit Trendgeraden, Google Trends (eigene Darstellung. Die Basiswerte für 100% liegen außerhalb des hier betrachteten Zeitraums 4. Quartal 2011 bis 3. Quartal 2016, für den Bereich Beruf und Ausbildung z.B. im Jahr 2004. Eine differenzierte Betrachtung 2004 bis 2016 wäre grafisch nicht darstellbar, darüber hinaus ist nur der hier gewählte Zeitraum für die Evaluation relevant.)

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Stimmt die Diagnose von Schlieffens, dass es eine mangelnde Praxis bei vielen Mediatorinnen und Mediatoren aufgrund einer im Verhältnis zur Anzahl der Mediatorinnen und Mediatoren (Angebot an Mediation) zu geringen Nachfrage gibt, dann lassen sich zwei grundlegende Probleme konstatieren:

1. **Viele Mediatorinnen und Mediatoren führen selten Mediationen durch**. Darunter könnte die Qualität der Mediation leiden. Für den Bereich der Güterichter (vgl. Kap. B.2) ergibt sich das gleiche Problem. Aufgrund der geringen Zahl der Verweise (Fälle) haben viele der ausgebildeten Güterichter oft jahrelang keine Praxis.
2. **Nur eine geringe Zahl von Mediatorinnen und Mediatoren kann genügend Mediationen akquirieren, um ausschließlich durch Mediation ein ausreichendes Einkommen zu erzielen**. Das ist möglicherweise auch gar nicht angestrebt, da die Mediatoren im Hauptberuf anderen Tätigkeiten nachgehen, Rechtsanwältin oder Rechtsanwalt, Beraterin oder Berater, usw. Speziell im Bereich der „innerbetrieblichen Mediation“ sind die Mediatorinnen und Mediatoren zweifelsohne nicht auf ein Einkommen aus Mediationstätigkeit angewiesen. Mediation ist daher häufig Nebentätigkeit (neben dem ursprünglich erlernten Hauptberuf). Das zeigt auch die Höhe der Honorare, die häufig sehr gering ist (unter € 100,-, teilweise auch unter € 50,- die Stunde, wie die Mediatorinnen- und Mediatorenbefragung gezeigt hat, vgl. Kap. B.4.6.). Falls Personen Mediation als Hauptberuf ausüben wollten, würden sie sich folglich gezwungen sehen, auch anderweitig Einkommen zu erzielen bzw. sich beruflich vollständig umzuorientieren.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

B.2. Entwicklung des Güterichters

Im Zuge der Umsetzung der Richtlinie 2008/52/EG zur Mediation in Zivil- und Handelssachen beschloss die damalige Bundesregierung, auch die bereits in einigen Modellprojekten (z.B. in Bayern und Thüringen) erprobte Mediation durch Richter innerhalb von Gerichtsverfahren gesetzlich zu regeln. Im Jahr 2012 wurde die „richterliche Mediation“ in Form der Institution des Güterichters in den Prozessordnungen verankert.[113] In § 278 Abs. 5 ZPO heißt es:

> Das Gericht kann die Parteien für die Güteverhandlung sowie für weitere Güteversuche vor einen hierfür bestimmten und nicht entscheidungsbefugten Richter (Güterichter) verweisen. Der Güterichter kann alle Methoden der Konfliktbeilegung einschließlich der Mediation einsetzen.

Entsprechende Regelungen wurden auch in andere Verfahrensordnungen aufgenommen (FamFG, ArbGG, VwGO, SGG, FGO, MarkenG), sodass der Güterichter grundsätzlich in allen Gerichten mit Ausnahme der Gerichte der Strafgerichtsbarkeit verankert ist.

Seit 2014 erfasst das Statistische Bundesamt (DeStatis)[114] in seinen umfassenden Statistiken im Bereich Justiz und Rechtspflege auch die Güterichterverfahren. Damit ist der Bereich der Güterichterverfahren der empirisch am besten erfasste Bereich konfliktbeilegender Verfahren unter Einschluss der Mediation. Es stehen hier die mit Abstand meisten statistischen Daten zur Verfügung, um die oben skizzierten Thesen sowie die „Google-Trends“-Analyse einer ersten empirischen Überprüfung zu unterziehen und diese deutlich auszuweiten. Für die weiteren Bereiche der gerichtsnahen Mediation sowie der von juristischen Streitverfahren unabhängigen Mediation wurde, weil entsprechende Daten nicht zur Verfügung stehen, eine eigene bundesweite Befragung von Mediatorinnen und Mediatoren durchgeführt, vgl. Kap. B.3.ff.

Greger[115] moniert, dass die Daten des Statistischen Bundesamtes „weitgehend nicht valide“ seien, da diese von „Servicekräften … eingegeben“ worden seien, die „möglicherweise auch Güteverhandlungen des Prozessgerichts erfasst“ haben könnten; „auch technische Probleme seien nicht auszuschließen“. Die Erhebungen des Statistischen Bundesamts sind dennoch an dieser Stelle aus mehreren Gründen wertvoll und unverzichtbar:

1. Es gibt keine anderen in dieser Menge und dieser Qualität verfügbaren Daten für alle deutschen Gerichte aller Gerichtszweige.
2. Noch weniger gibt es Daten für den gesamten Bereich der Mediation, die einen Zeitvergleich (derzeit nur 2014 / 2015) ermöglichen.
3. Die Daten enthalten weitere wichtige Information über die „Erledigungsquote“ und die Dauer der Verfahren, die für die Interpretation der Zahlen wichtig ist.

Greger stützt eine seiner zentralen Aussagen auf die Erhebungen des Statistischen Bundesamtes für 2014:

> „Berichte aus der Praxis und die erstmals für das Jahr 2014 durchgeführte Erfassung der Güterichterverfahren in der Rechtspflegestatistik des Statistischen Bundesamts deuteten

[113] BT-Drs. 17/8680.

[114] Destatis, Fachserie 10. Die Daten zu den Güterichterverfahren finden sich in den Reihen 2.1 bis 2.8, abrufbar unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Rechtspflege/GerichtePersonal/Zivilgerichte.html;jsessionid=A8F2A96459A886E67C0D7F60B3B0DDC5.cae3.

[115] *R. Greger*, Rechtstatsächliche Untersuchung zur Implementierung des Güterichterverfahrens, 2016, S. 3, abrufbar unter http://www.reinhard-greger.de/dateien/Evaluationsbericht-1.pdf.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

> jedoch auf eine äußerst geringe und ausgesprochen uneinheitliche Nutzung dieses Verfahrens [Güterichter] hin.“[116]

Die folgenden Kapitel B.2.ff. überprüfen die These Gregers und fügen darüber hinaus den Vergleich mit den Daten für 2015 und weitere Analysen hinzu.

B.2.1. Anzahl der Güterichterverfahren I: Stagnation auf geringem Niveau?

Folgt man den Erhebungen des Statistischen Bundesamtes, dann sind in Deutschland im Jahr 2014 insgesamt 42.836 und im Jahr 2015 insgesamt 35.282 Güterichterverfahren durchgeführt worden. Dieser Rückgang mag auf methodische Verbesserungen bei der Erfassung der Fälle zurückzuführen sein. Insgesamt zeigt sich, dass in allen Gerichtsbereichen und in allen Bundesländern die Zahl der Güterichterverfahren, gemessen an der Zahl der Gesamtverfahren (Quote der Verweise an den Güterichter), stagniert bzw. leicht rückgängig ist.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

[116] *R. Greger*, Rechtstatsächliche Untersuchung zur Implementierung des Güterichterverfahrens, 2016, S. 2 f., abrufbar unter http://www.reinhard-greger.de/dateien/Evaluationsbericht-1.pdf.

Zivilgerichte	**Amtsgericht**	**Landgericht, Erstinst.**	**Landgericht, Beruf.**	**Oberlandesgericht**
Verweis an den Güterichter				
2014	16 249	7 829	346	468
2015	11 752	6 960	183	292
Verweisquote				
2014	1,5%	2,3%	0,6%	0,9%
2015	1,0%	2,1%	0,3%	0,6%
Veränderung 2014-2015	-0,4%	-0,2%	-0,3%	-0,3%
Familiengerichte	**Amtsgericht**	**Oberlandesgericht**		
Verweis an den Güterichter				
2014	16 260	290		
2015	14 811	182		
Verweisquote				
2014	2,5%	1,0%		
2015	2,3%	0,6%		
Veränderung 2014-2015	-0,3%	-0,3%		
Verwaltungsgerichte	**Hauptverfahren (ohne Asyl)**	**OVG als Erstinstanz**		
Verweis an den Güterichter				
2014	155	10		
2015	167	21		
Verweisquote				
2014	0,2%	1,1%		
2015	0,2%	0,03%		
Veränderung 2014-2015	0,0%	-1,1%		
Finanzgerichte	**Klageverfahren**	**Vorl. Rechtsschutz**		
Verweis an den Güterichter				
2014	25	1		
2015	19	2		
Verweisquote				
2014	0,06%	0,02%		
2015	0,05%	0,03%		
Veränderung 2014-2015	-0,01%	0,02%		
Sozialgerichte	**Klageverfahren**	**Vorl. Rechtsschutz**	**Berufungsverfahren**	**Beschwerdeverfahren**
Verweis an den Güterichter				
2014	581	38	33	15
2015	400	19	36	5
Verweisquote				
2014	0,15%	0,08%	0,12%	0,09%
2015	0,11%	0,04%	0,13%	0,03%
Veränderung 2014-2015	-0,04%	-0,04%	0,00%	-0,06%
Arbeitsgerichte	**Urteilsverfahren**			
Verweis an den Güterichter				
2014	536			
2015	433			
Verweisquote				
2014	0,14%			
2015	0,12%			
Veränderung 2014-2015	-0,02%			

Tabelle 2-1. Güterichterverfahren, deutschlandweit, alle Gerichtsarten, Vergleich 2014-2015, Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 10, Reihen 2.1 bis 2.8, Verweis: absolute Werte, Verweisquote: Prozentwerte, Veränderung: Prozentpunkte

Auch wenn die Verweisquoten allgemein niedrig sind, so fällt bereits auf dieser hoch aggregierten Ebene (ganz Deutschland) auf, dass es Unterschiede gibt, was die Verweisquoten angeht. Während diese in einigen Bereichen fast „0“ beträgt, liegt sie bei den Amtsgerichten, insbesondere im Bereich der Familiengerichte, deutlich darüber (2015: 2,3%, Zivilgericht: 1,5%). Auch beim Landgericht als Erstinstanz liegt der Anteil 2015 (noch) über 2%.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Weitet man die Differenzierung auf die Bundesländer und Gerichtsbezirke aus, dann werden die Unterschiede noch erheblich größer.

B.2.2. Anzahl der Güterichterverfahren II: Erhebliche Unterschiede bei den Verweisquoten

Die folgende Tabelle gibt den Unterschied zwischen dem Bundesland bzw. Gerichtsbezirk mit der geringsten und demjenigen mit der höchsten Verweisquote wieder. Für das Jahr 2015 sind erhebliche Unterschiede nur im Bereich der Zivil- und Familiengerichte auszumachen.

Zivilgerichte	**Amtsgericht**	**Landgericht, Erstinst.**	**Landgericht, Beruf.**	**Oberlandesgericht**
Differenz Niedrigster - Höchster Wert				
2014	4,2%	**9,0%**	6,2%	6,6%
2015	3,5%	**9,1%**	2,5%	3,2%
Veränderung 2014-2015	-0,7%	0,1%	-3,7%	-3,4%
Familiengerichte	**Amtsgericht**	**Oberlandesgericht**		
Differenz Niedrigster - Höchster Wert				
2014	2,5%	2,9%		
2015	2,4%	3,0%		
Veränderung 2014-2015	-0,1%	0,2%		
Verwaltungsgerichte	**Hauptverfahren (ohne Asyl)**	**OVG als Erstinstanz**		
Differenz Niedrigster - Höchster Wert				
2014	0,5%	7,0%		
2015	0,8%	0,4%		
Veränderung 2014-2015	0,3%	-6,7%		
Finanzgerichte	**Klageverfahren**	**Vorl. Rechtsschutz**		
Differenz Niedrigster - Höchster Wert				
2014	0,5%	0,5%		
2015	0,4%	0,8%		
Veränderung 2014-2015	-0,1%	0,3%		
Sozialgerichte	**Klageverfahren**	**Vorl. Rechtsschutz**	**Berufungsverfahren**	**Beschwerdeverfahren**
Differenz Niedrigster - Höchster Wert				
2014	1,2%	1,6%	0,5%	0,4%
2015	0,5%	0,4%	0,4%	0,3%
Veränderung 2014-2015	-0,7%	-1,1%	-0,1%	-0,1%
Arbeitsgerichte	**Urteilsverfahren**			
Verweis an den Güterichter				
2014	2,7%			
2015	0,4%			
Veränderung 2014-2015	-2,3%			

Tabelle 2-2.: Unterschiede in den Verweisquoten bei Güterichterverfahren, alle Gerichtsarten, Vergleich 2014-2015, Prozentwerte (2014/2015) und Prozentpunkte (Veränderung 2014-2015), Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 10, Reihen 2.1 bis 2.8, Prozentpunkte

Insgesamt ist auch an dieser Stelle wieder ein deutlicher Trend erkennbar: Die Unterschiede werden geringer. Das betrifft ganz besonders die Verwaltungsgerichte mit dem Oberverwaltungsgericht (OVG) als Erstinstanz mit einem fast vollständigen Rückgang von 7% im Jahr 2014 auf 0,4% im Jahr 2015 (Rückgang um 6,7 Prozentpunkte). Ein nicht unerheblicher Teil des Rückgangs der Unterschiede zwischen Ländern und Gerichten dürfte auf Verbesserungen in der Datenerhebung zurückzuführen sein.

Die Tabelle weist auch insbesondere einen Fall aus, der dem Trend scheinbar widersteht: die erstinstanzliche Landgerichtsbarkeit im Bereich der Zivilgerichte. Von besonderem Interesse ist dieser Bereich zudem, da hier Gerichte mit einer Verweisquote von bis zu 9% eine ganz außergewöhnlich hohe Verweisquote aufzuweisen haben.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Da es hier also Gerichte gibt, die eine Verweisquote von 2%, oder auch nur 1% bzw. darunter aufzuweisen haben, andere dagegen 5% bzw. bis zu 9%, ist die Schlussfolgerung, wonach die Verweisquote an vielen Zivilgerichten höher sein könnte, nicht von der Hand zu weisen. Die Zahlen des Statistischen Bundesamtes legen es jedoch nahe, dass die Nutzung des Güterichterverfahrens an den Gerichten kein „Selbstläufer“ ist. Es bedarf möglicherweise zusätzlich bestimmter Rahmenbedingungen an dem jeweiligen Gericht. Im Land Niedersachsen weisen alle OLG-Bezirke für die Landgerichte in der ersten Instanz sehr hohe Verweisquoten auf; in Nordrhein-Westfalen sind sie uneinheitlich, in Bayern und Rheinland-Pfalz durchgängig niedrig. Die folgenden Möglichkeiten zur Förderung der Nutzung des Verfahrens scheinen möglich:[117]

- gegenseitige Vertretung von Güterichtern (auch gerichts- und instanzenübergreifend)
- flächendeckende Ausweisung in allen Geschäftsverteilungsplänen
- Belastungsausgleich für die Güterichter
- Koordination der Verweisungen durch Geschäftsstellen bzw. Koordinierungsstellen
- Qualifizierung der Güterichter, wobei bei geringen bzw. überhaupt keinen Verweiszahlen (teilweise über Jahre hinweg) diese brach liegt bzw. nicht erhalten wird. Eine zu geringe Praxis kann dazu führen, dass das „Handwerk verlernt“ wird. Die Anwendung des theoretischen Wissens ist dann immer von einer gewissen Unsicherheit begleitet, die die Gefahr von Fehlern heraufbeschwört.
- Information (Merkblätter und Informationsveranstaltungen)
- adäquate Raum- und Sachausstattung
- „Kulturwandel“ (Erzeugung einer positiven Einstellung bei den Gerichtsleitungen)
- Gewinnung der Parteien durch „Überzeugungsarbeit“ (telefonisch, persönliche Gespräche, Verlegung der Verhandlung in räumliche Nähe zu den Parteien, damit lange Fahrtwege die Bereitschaft zur Teilnahme an einem Gütetermin nicht negativ beeinflussen).

Nicht nur der letzte Aspekt stellt für die Gerichte/Richter einen zusätzlichen Aufwand mit relativ unsicherem Ausgang dar.

Es scheint Grenzen für den Einsatz des Güterichters zu geben. Dies lässt sich anhand der „Erledigungsquoten“ sowie der Dauer der Verfahren zeigen. Im folgenden Abschnitt wird die Frage der Nutzungshäufigkeit näher untersucht, wobei insbesondere der Bereich der erstinstanzlichen Landgerichtsbarkeit aufschlussreiche Ergebnisse liefert.

B.2.3. Anwendung des Güterichterverfahrens

Die folgende Tabelle zeigt für das Jahr 2015 – wiederum für Gesamtdeutschland – die Verweisquote zusammen mit der Erledigungsquote (vollständige Erledigung vor dem Güterichter) sowie die durchschnittliche Dauer der Verfahren. Zunächst fällt auf, dass die Erledigungsquote in den Bereichen mit besonders hoher Verweisquote (über 2%) geringer ist als im Durchschnitt der anderen Bereiche. Die betrifft im Bereich der Zivilgerichte die erstinstanzlichen Landgerichte und die Familiengerichte (Amtsgericht). Weiterhin ist die durchschnittliche Bearbeitungsdauer bei Verfahren ohne Verweis an den Güterichter i.d.R. um einige Monate kürzer. Im Falle der angesprochenen beiden Gerichte sind dies ca. 3 Monate.

[117] Vgl. *R. Greger*, Rechtstatsächliche Untersuchung zur Implementierung des Güterichterverfahrens, 2016, S. 5 ff., abrufbar unter http://www.reinhard-greger.de/dateien/Evaluationsbericht-1.pdf.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Zivilgerichte	**Amtsgericht**	**Landgericht, Erstinst.**	**Landgericht, Beruf.**	**Oberlandesgericht**
Verweisquote (2015)	1,0%	2,1%	0,3%	0,6%
Erledigungsquote des Güterichterverfahrens				
2015	52,3%	46,9%	43,2%	57,9%
Veränderung 2014-2015	2,1%	1,3%	7,9%	3,8%
Ø Dauer Güterichterverfahren (Monat)	6,8	12,8	10,2	14,2
ohne Verweis	4,8	9,9	6,5	9,2
Familiengerichte	**Amtsgericht**	**Oberlandesgericht**		
Verweisquote (2015)	2,3%	0,6%		
Erledigungsquote des Güterichterverfahrens				
2015	13,4%	59,3%		
Veränderung 2014-2015	1,0%	17,3%		
Ø Dauer Güterichterverfahren (Monat)	9,4	10,0		
ohne Verweis	6,0	5,1		
Verwaltungsgerichte	**Hauptverfahren (ohne Asyl)**	**OVG als Erstinstanz**		
Verweisquote (2015)	0,2%	0,03%		
Erledigungsquote des Güterichterverfahrens				
2015	68,9%	71,4%		
Veränderung 2014-2015	-0,2%	1,4%		
Ø Dauer Güterichterverfahren (Monat)	-	-		
ohne Verweis	-	-		
Finanzgerichte	**Klageverfahren**	**Vorl. Rechtsschutz**		
Verweisquote (2015)	0,05%	0,03%		
Erledigungsquote des Güterichterverfahrens				
2015	78,9%	50,0%		
Veränderung 2014-2015	10,9%	-50,0%		
Ø Dauer Güterichterverfahren (Monat)	20,3	3,0		
ohne Verweis	15,1	3,5		
Sozialgerichte	**Klageverfahren**	**Vorl. Rechtsschutz**	**Berufungsverfahren**	**Beschwerdeverfahren**
Verweisquote (2015)	0,11%	0,04%	0,13%	0,03%
Erledigungsquote des Güterichterverfahrens				
2015	58,5%	52,6%	91,7%	100,0%
Veränderung 2014-2015	-8,6%	-26,3%	37,1%	26,7%
Ø Dauer Güterichterverfahren (Monat)	20,4	4,4	16,8	12,2
ohne Verweis	15,0	1,1	16,6	4,3
Arbeitsgerichte	**Urteilsverfahren**			
Verweisquote (2015)	0,12%			
Erledigungsquote des Güterichterverfahrens				
2015	75,1%			
Veränderung 2014-2015	-11,7%			
Ø Dauer Güterichterverfahren (Monat)	5,5			
ohne Verweis	3,0			

Tabelle 2-3. Verweis-, Erledigungsquoten sowie durchschnittliche Bearbeitungsdauer bei Güterichterverfahren, alle Gerichtsarten, 2015, Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 10, Reihen 2.1 bis 2.8, Verweis- und Erfolgsquote: Prozentwerte, Veränderung: Prozentpunkte, Ø Dauer Güterichterverfahren / ohne Verweis (an den Güterichter): Gesamtverfahren in Monaten

Für eine weitere (statistische) Analyse ist eine detaillierte Betrachtung der erstinstanzlichen Landgerichte (Zivilgerichte) besonders geeignet. Hier treten sowohl die höchsten Verweisquoten und damit einhergehend die größten Unterschiede auf. Betrachtet werden wiederum Verweis- und Erledigungsquoten sowie die durchschnittliche Dauer der Güterichterverfahren für das Jahr 2015, geordnet nach der Höhe der Verweisquote.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Landgerichte, 1. Instanz	Verweisquote	Erledigungsquote	Ø Dauer
OLG-Bezirk Braunschweig	9,1%	30,4%	16,2
Mecklenburg-Vorpommern	7,0%	32,5%	11,2
OLG-Bezirk Celle	6,5%	45,1%	11,7
Berlin	6,3%	35,3%	12,7
Bremen	6,1%	61,8%	13,2
OLG-Bezirk Köln	5,7%	46,9%	13,2
Schleswig-Holstein	4,5%	41,8%	16,5
OLG-Bezirk Oldenburg	4,3%	45,1%	9,1
Sachsen-Anhalt	3,3%	45,4%	13,4
Thüringen	2,1%	55,8%	12,4
Brandenburg	1,7%	63,5%	12
OLG-Bezirk Hamm	1,4%	45,2%	10
OLG-Bezirk Bamberg	1,2%	72,7%	12,7
OLG-Bezirk Düsseldorf	1,2%	74,1%	14,7
OLG-Bezirk Nürnberg	1,0%	57,4%	13,1
OLG-Bezirk München	0,6%	73,5%	15,2
Hamburg	0,6%	75,3%	13,9
Sachsen	0,5%	61,5%	14,4
OLG-Bezirk Karlsruhe	0,3%	84,9%	14,3
OLG-Bezirk Stuttgart	0,3%	87,1%	7,1
Saarland	0,1%	75,0%	27,4
OLG-Bezirk Zweibrücken	0,1%	0,0%	16,2
OLG-Bezirk Koblenz	0,1%	37,5%	18,6
Hessen	0,1%	63,6%	16,3

Tabelle 2-4. Verweis-, Erledigungsquoten sowie durchschnittliche Bearbeitungsdauer bei Güterichterverfahren, Landgerichte, 1. Instanz (Zivilverfahren), 2015, Prozentwerte und Monate, geordnet nach Höhe der Verweisquote, Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 10, Reihe 2.1

Es ergibt sich ein statistisch[118] (hoch) signifikanter Zusammenhang[119] zwischen der Verweisquote und der Erledigungsquote (vollständige Erledigung des Konflikts). Die beiden Fälle mit den höchsten Verweisquoten (9,1% bzw. 7%), der OLG-Bezirk Braunschweig sowie im Land Mecklenburg-Vorpommern, haben „nur“ Erledigungsquoten von etwas mehr als 30% aufzuweisen. Im weiteren Verlauf nimmt die Erledigungsquote tendenziell mit sinkender Verweisquote immer mehr zu, wobei der Zusammenhang unterhalb einer Verweisquote von 2% deutlich geringer wird.[120] Die Ausnahme von der Regel bildet hier das Bundesland Bremen, mit einer hohen Verweis- und Erledigungsquote (6,1% bzw. 61,8%). Allerdings ist die Zahl der Güterichterverfahren in Bremen gering (157), sodass

[118] Gemessen anhand der statistischen Kennzahl des Korrelationskoeffizienten, der (die Stärke des) Zusammenhangs zwischen zwei Variablen misst, z.B. wie häufig eine hohe Verweisquote mit einer niedrigen Erledigungsquote einhergeht. Ein maximaler Zusammenhang hat den Wert „1“ bzw. „-1“, ergibt sich kein Zusammenhang, dann ergibt sich ein Wert von „0“. Im vorliegenden Fall würde ein Wert von „-1“ bedeuten, dass mit einer zunehmenden Zahl von Verweisen der Anteil der Erledigungen in jedem Fall (immer) abnimmt. In der sozialwissenschaftlichen Realität kommen solche Zusammenhänge im Grunde nicht vor. Ein Wert von (+/-) 0,5 ist bereits sehr hoch (Vgl. http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/korrelationskoeffizient.html).

[119] Korrelationskoeffizient: -0,5, d.h. hohe Werte bei der Verweisquote korrelieren mit niedrigen Werten bei der Erledigungsquote.

[120] Korrelationskoeffizient: -0,1, Zusammenhang kaum noch vorhanden.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

statistische Abweichungen wahrscheinlicher werden.[121] Allein im OLG-Bezirk Celle z.B. hat es im gleichen Zeitraum 869 Verfahren, mehr als fünfmal so viele, gegeben.

Man kann dieses Ergebnis dahingehend interpretieren, dass es einen „Schwellenwert" für die Zahl an Verweisen an den Güterichter gibt. Wird dieser überschritten, steigt die Wahrscheinlichkeit, dass das Verfahren nicht erfolgreich sein wird, überproportional an. Es zeigt sich – zumindest statistisch – eine gewisse „ökonomische Rationalität" der Gerichte bei der Verweisung von Fällen an den Güterichter. Da die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Behandlung mit zunehmender Anzahl der Verweisungen stark abnimmt, sinkt die Bereitschaft (der Gerichte) hierzu deutlich. Bei einer Verweisquote von mehr als 2% steigt die Wahrscheinlichkeit, dass das Verfahren nicht erfolgreich bearbeitet werden kann, (statistisch) auf mehr als 50%. Ab diesem Wert erscheint es daher aus Kosten-Nutzen-Erwägungen nicht sinnvoll, das Güterichterverfahren trotz seiner längeren Bearbeitungsdauer durchzuführen. Natürlich spielt auch die Qualität der Auswahl der geeigneten Verfahren eine Rolle, wenngleich durch die Auswahl nur der „geeigneten" Verfahren von vornherein keine Erledigungsquote von 100% (aller Verfahren) erzielt werden könnte. Das ändert aber nichts an dem Umstand, dass nur eine gewisse (geringe) Zahl der Fälle für eine Erledigung im Güterichterverfahren geeignet ist.

Die gängige Praxis der Gerichte, die Zustimmung der Parteien vor dem Verweis an den Güterichter oder durch diesen zunächst einzuholen, erscheint daher rational. Wird diese nicht erteilt, wird das Verfahren entweder nicht an den Güterichter weitergeleitet oder von diesem an den Prozessrichter zurückgegeben. Auch wenn Greger diese Vorgehensweise für im Grunde rechtswidrig erachtet[122], so hat diese aus der Zeit der Modellprojekte stammende Vorgehensweise in der Praxis für die Gerichte offenbar ihre Vorteile. Denn Güterichterverhandlungen, die ohne die Zustimmung bzw. das Einverständnis zumindest einer der Konfliktparteien durchgeführt werden, werden i.d.R. häufig bzw. häufiger scheitern: „mit widerwilligen Beteiligten ist [jedoch] nur schwer eine erfolgreiche Güteverhandlung zu führen"[123]. Dies hat für das Gericht dann einen nicht unerheblichen zeitlichen Aufwand zur Folge.

B.2.4. „Es gehören immer zwei dazu"

Für das Zustandekommen einer (erfolgreichen) Mediation scheint das englische Sprichwort „it takes two to tango" in besonderem Maße zuzutreffen. Das Sprichwort meint, das beide (oder alle) Parteien aktiv kooperieren müssen, um eine schwierige Situation zu meistern.

Die Recherchen, die Greger bei den Landesjustizverwaltungen für das Jahr 2014 (Zivilgerichtsbarkeit) angestellt hat, liefern für das Güterichterverfahren zumindest für die Bundesländer Berlin, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein Daten, bei denen als zusätzliche Information erfasst wurde, ob die Parteien dem vorgeschlagenen Güterichterverfahren zustimmen.[124] Es können daher die folgenden Informationen verglichen werden:

---

[121] Korrelationskoeffizient: -0,8, für alle Fälle mit Verweisquote >2% und ohne Bremen. Zusammenhang für sozialwissenschaftliche Fragestellungen außergewöhnlich hoch.

[122] Vgl. *R. Greger*, Rechtstatsächliche Untersuchung zur Implementierung des Güterichterverfahrens, 2016, S. 2 und 9, abrufbar unter http://www.reinhard-greger.de/dateien/Evaluationsbericht-1.pdf.

[123] Vgl. *R. Greger*, Rechtstatsächliche Untersuchung zur Implementierung des Güterichterverfahrens, 2016, S. 7, abrufbar unter http://www.reinhard-greger.de/dateien/Evaluationsbericht-1.pdf.

[124] Vgl. *R. Greger*, Rechtstatsächliche Untersuchung zur Implementierung des Güterichterverfahrens, 2016, S. 17 (Anhang 2), abrufbar unter http://www.reinhard-greger.de/dateien/Evaluationsbericht-1.pdf. Die Einholung des Einverständnisses der Parteien musste im Rahmen der Modellprojekte zur Gerichtsmediation erfolgen. Diese liegen nun aber bereits einige Jahre zurück und sind nicht mehr aktuell, ein Verzeichnis der Forschung zu den Modellprojekten findet sich unter: http://www.gueterichter-forum.de/forschungsberichte/.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

1. **Verweisquote:** Anteil der Eingänge beim Güterichter im Verhältnis zur Gesamtzahl der erledigten Fälle.
2. **Zustimmungsquote:** Anteil der Verfahren, bei denen versucht wurde, die Zustimmung der Parteien einzuholen und bei denen die Zustimmung tatsächlich erfolgt ist.
3. **Erledigungsquote:** Anteil der durch das Güterichterverfahren vollständig erledigten Fälle im Verhältnis zu den durchgeführten Güterichterverfahren.

Berlin	**Verweisquote**	**Erledigungsquote**	**Zustimmungsquote**
Amtsgericht	0,3	83	59
Landgericht	7,6	63	28
Kammergericht	1,4	52	70
Nordrhein-Westfalen	**Verweisquote**	**Erledigungsquote**	**Zustimmungsquote**
Amtsgericht	0,1	70	67
Landgericht	0,8	61	53
Oberlandesgericht	0,6	77	82
Schleswig-Holstein	**Verweisquote**	**Erledigungsquote**	**Zustimmungsquote**
Amtsgericht	2,6	73	48
Landgericht	9,9	71	46
Oberlandesgericht	3,8	68	55

Tabelle 2-5. Verweis-, Erledigungsquoten sowie Zustimmungsquoten bei Güterichterverfahren, Zivilgerichtsbarkeit der Bundesländer Berlin, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein, Prozentwerte, Quelle: Greger, R.: Rechtstatsächliche Untersuchung zur Implementierung des Güterichterverfahrens

Die Zustimmungsquote ist vor allem beim Kammergericht (Berlin) und bei den Oberlandesgerichten in Nordrhein-Westfalen sehr hoch (70% und 82%). Während in Nordrhein-Westfalen auch die Erledigungsquote mit 77% sehr hoch ist, ist sie in Berlin mit 52% am niedrigsten. Allgemein führt die vorherige Einholung der Zustimmung der Parteien häufiger zu vergleichsweise hohen Erledigungsquoten. Dies scheint naheliegend, da die Bereitschaft der Parteien als förderliche, aber noch nicht hinreichende Bedingung für den Einstieg in eine (und teilweise auch den Erfolg einer) Mediation angesehen werden kann. Es bestätigt sich auch die oben aufgestellte Regel, wonach eine hohe Verweisquote zu geringeren Erledigungsquoten führt, wobei die Zustimmung eine gewisse Filterfunktion übernimmt, indem sie von vornherein ungeeignete Fälle eliminiert. Eine Ausnahme stellt die Landgerichtsbarkeit in Schleswig-Holstein dar. Hier ist sowohl die Verweis- (9,9%) als auch die Erledigungsquote (71%) außerordentlich hoch. Die von Greger für Schleswig-Holstein erfassten Zahlen sind überhaupt sehr hoch, wofür es keine Erklärung gibt. Am Landgericht wurden 944 Verweise an den Güterichter ermittelt, mehr als in Nordrhein-Westfalen (681), und am Amtsgericht 1.030 gegenüber 181, also mehr als fünfmal so viele.

Aber auch wenn die Zahlen für Schleswig-Holstein stimmen sollten (dem Statistischen Bundesamt hat das Land für 2015 eine deutlich geringere Zahl an Verweisen gemeldet, vgl. Tab. 2-4), bestätigt sich der grundsätzliche Sachverhalt auch hier. Ab einer gewissen Zahl von Verweisen an den Güterichter sinkt die Erfolgswahrscheinlichkeit auf weniger als 50%, wobei die Einholung des Einverständnisses der Parteien den Anteil der erfolgreichen Güterichterverhandlungen wahrscheinlicher macht.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

B.2.5. Zusammenfassung Entwicklung der Güterichterverfahren

Die Entwicklung der Fallzahlen der Güterichterverfahren stagniert auf einem relativ niedrigen Niveau (im Allgemeinen im niedrigen einstelligen Prozentbereich oder auch im Promillebereich, je nach Art des Gerichts). Besonders geeignet für Güterichterverfahren scheinen die Familiengerichte sowie die Zivilgerichte zu sein und hier besonders die Landgerichte in der ersten Instanz. Da es auch bei gleichen Gerichtstypen, zwischen einzelnen Gerichtstypen, Gerichtsbezirken wie auch den Bundesländern große Unterschiede gibt, was die Anzahl von Verweisen an den Güterichter angeht, stellt sich die Frage, ob die Zahl der Güterichterverfahren nicht höher sein könnte. Die Verweisquote (d.h. der Anteil der an den Güterichter verwiesenen an der Gesamtzahl der anhängigen Fälle) ist in Niedersachsen bereits zwischen den OLG-Bezirken sehr unterschiedlich, Braunschweig 9,1% und Oldenburg 4,3%. In anderen Bundesländern sind die Quoten noch deutlich geringer, z.B. in Rheinland-Pfalz 0,1% in den OLG-Bezirken Koblenz und Zweibrücken. Dies weist darauf hin, dass zumindest die Gesamtzahl der Güterichterverfahren in Deutschland noch Steigerungspotential aufweist.

Anderseits zeigen die Daten, dass es Grenzen für den Einsatz des Güterichterverfahrens gibt (nach derzeitiger Datenlage etwa 2% bis maximal 5% der Fälle im Bereich Familien- und Zivilgerichte). Zwei Aspekte spielen hier die Hauptrolle:

1. Die Bereitschaft beider (Konflikt-)Parteien einer Mediation zuzustimmen. Wenn auch nur eine Partei keine Bereitschaft zeigt, steigt die Wahrscheinlichkeit des Scheiterns eines Güterichterverfahrens signifikant an bzw. es kommt gar nicht erst zu Stande. Zwar kann man auf die Parteien einwirken, ein Güterichterverfahren durchzuführen, die Wahrscheinlichkeit des Erfolgs bleibt gleichwohl gering.
2. Auch wenn beide Parteien zustimmen, liegt die „Erledigungsquote“ im Durchschnitt bei etwa 50%, d.h. ca. die Hälfte der Fälle muss vom Güterichter wieder an den Prozessrichter zurückgegeben werden („Erledigung“ bedeutet in diesem Zusammenhang die vollständige Konfliktbeilegung durch den Güterichter, sodass das Verfahren nicht an den Prozessrichter zurückgegeben werden muss).

Nach aktueller Datenlage steigt mit zunehmender Verweisquote und dann, wenn die Parteien ihre Zustimmung nicht vorab erklärt haben, die Wahrscheinlichkeit des Scheiterns eines Güterichterverfahrens signifikant an. Für die Gerichte bedeutet dies, dass eine zunehmende Zahl an Verweisen an den Güterichter, insbesondere wenn die Zustimmung der Parteien nicht eingeholt wurde bzw. ein Verfahren ohne deren Zustimmung angeordnet wird, einen (erheblichen) zusätzlichen Aufwand bedeutet, da sich in zunehmender Zahl sowohl der Prozessrichter als auch der Güterichter mit dem gleichen Fall beschäftigen müssen. Aus Sicht der Gerichte erscheint es daher rational, nur diejenigen Fälle mit hoher Erfolgsaussicht an den Güterichter zu verweisen, um (unnötige) Mehrarbeit zu vermeiden. Auch der in einigen Interviews geäußerte Einwand, dass der nach einem (gescheiterten) Güterichterverfahren erzielte Vergleich vor dem Prozessrichter im Grunde bereits vor dem Güterichter „offensichtlich“ war, ändert nichts am Problem der Doppelbefassung. Es stellt sich vielmehr die Frage, warum der Prozessrichter erreicht, was der Güterichter nicht schafft[125].

Weiterhin kann man die Frage(n) stellen, ob nicht eine bessere Auswahl geeigneter Fälle sowie die bessere Informierung und Schulung der Richter die Zahl der Güterichterverfahren erhöhen könnte. Hierüber können derzeit keine, auf Daten gestützte Aussagen gemacht werden. Es kann aber zumindest die Vermutung geäußert werden, dass mit zunehmenden Erfahrungen an den Gerichten

[125] Vgl. hierzu die Kapitel B.6.2. und B.6.3.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

und Schulung der Richter die Auswahlpraxis und das oben geschilderte Problem des abnehmenden Nutzens (im Verhältnis zu den Kosten) des Güterichterverfahrens sich verbessern. Um diese Vermutung untermauern zu können, bedarf es aber noch einige Jahre der Erfassung der Güterichterverfahren durch DeStatis, um einen verlässlichen Trend ermitteln zu können, der belastbar nicht durch zufällige Schwankungen beeinflusst sein kann.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

B.3. Beteiligung an der Mediatorinnen- und Mediatoren-Befragung

B.3.1. Konzeption, Bekanntmachung und Durchführung der Befragung

Aufgrund der Recherchen und Interviews zu Beginn der Evaluation wurde deutlich, dass ein verlässliches Bild über die aktuelle Situation der Mediation in Deutschland (mit Ausnahme der Güterichter), und im Besonderen über den Bereich der Ausbildung, nur über eine möglichst umfangreiche empirische Erhebung bei den Mediatorinnen und Mediatoren erzielt werden kann. Daten oder wissenschaftliche Studien, die flächendeckend alle Bereiche bzw. die ganz Deutschland erfasst haben, lagen nicht vor.[126]

Von großer Bedeutung war die Unterstützung und Kooperation wichtiger Mediationsverbände bzw. Dachorganisationen (BAFM, BMEV, BMWA, Forum, GGM). Diese wurden im Rahmen eines Workshops in die Konzeption der Befragung eingebunden. Der Fragebogen (Online-Befragung) umfasste 43 Fragen, wobei diese Fragen zumeist weitere „Unteraspekte“ (Items) behandelt haben, insgesamt 159. So waren die Antwortmöglichkeiten auf die Frage „Woher kamen die Anfragen für Mediationen?“ (Frage 19) Rechtsanwälte, Beratungsstellen, Rechtsschutzversicherung, Unmittelbare Interessenten, Internetportal, Vermittlung Verband, Empfehlung Medianden, Sonstiges. Im Falle der Angabe „Sonstiges“ konnte diese Angabe durch freie Textangabe spezifiziert werden. Dies war in weiteren 38 Fällen der Fall. Teilweise wurden hierbei auch umfangreiche Textangaben abgefordert, z.B. „Können Sie Ihre Beurteilung der Auswirkungen des Mediationsgesetzes kurz erläutern?“

Als zentrales Element der Evaluation wurde die Befragung der Mediatorinnen und Mediatoren über vielfältige Kommunikationskanäle in der „Mediationsszene“ bekannt gemacht. Dazu gehörten einschlägige Publikationen (z. B. Spektrum der Mediation), Online-Plattformen (z. B. Mediation aktuell)[127], die Arbeitsgemeinschaft Mediation im Deutschen Anwaltsverein (DAV)[128], die Deutsche Stiftung Mediation[129], Ausbildungsinstitutionen als Multiplikatoren (z.B. Heidelberger Institut für Mediation) und ein Informationsflyer in den Tagungsunterlagen (großer) Tagungen und Kongresse wie dem Deutschen Mediationstag in Jena[130] oder des Konfliktmanagement-Kongresses in Hannover[131], die im Vorfeld der Befragung stattgefunden haben. Daneben stellte der Auftraggeber ein Unterstützungsschreiben zur Verfügung, stellte wichtige Kontakte her und unterstützte die Konzeption und die Erarbeitung des Fragebogens.

Die Durchführung erfolgte als Onlinebefragung, d.h. die Internetadresse der Befragung wurde durch Veröffentlichung in Infoflyern, Publikationen und im Rahmen persönlicher Anschreiben (E-Mails) der Verbände und der Arbeitsgemeinschaft Mediation im DAVV an ihre Mitglieder bekannt gemacht. Die Verbände und der DAV haben ihre Mitglieder selbst angeschrieben. Es ist daher nicht möglich Rücklauf- bzw. Beteiligungsquoten zu berechnen, da nicht bekannt ist, wie viele Personen angeschrieben worden sind. Dies wäre aber aufgrund der breiten Streuung der Befragungsadresse (durch Print- und Onlinepublikationen) ohnehin nicht bzw. nur mit starken Einschränkungen der Aussagekraft möglich gewesen. Aus datenschutzrechtlichen Gründen kann die Zuordnung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nach ihrer Herkunft (z.B. von welchem Verband sie in concreto angeschrieben wurde) nicht erfasst werden. Hierzu wäre eine Erfassung von Passwörtern, IP-Adressen oder ähnlichem erforderlich gewesen. Dies hätte der Beteiligungsquote erheblich geschadet, da sich viele Personen nur an anonymisierten Befragungen beteiligen. Im Fall der

[126] Sie liegen auch für andere Länder in dieser Form nicht vor.
[127] https://www.mediationaktuell.de/.
[128] http://mediation.anwaltverein.de/startseite.
[129] http://www.deutsche-stiftung-mediation.de/.
[130] http://www.rewi.uni-jena.de/mediationstagung.html.
[131] http://www.km-kongress.de/.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

vorliegenden Befragung stand das Ziel einer hohen Beteiligung im Vordergrund, da nur dadurch ein verlässliches Bild der Situation der Mediation in Deutschland erzielt werden konnte.

Bis zum 11.11.2016 wurde der Fragebogen insgesamt 1.345mal aufgerufen. Die Beteiligung an der Befragung kann mit über 1.244 Personen als sehr hoch angesehen werden. Keinerlei Angaben haben 129 Personen gemacht. Dies kann mehrere Ursachen haben: Der Fragebogen wird zunächst einmal in Augenschein genommen und wenn die Fragen relevant oder interessant erscheinen, werden sie später, nachdem man sich Gedanken über die Fragen gemacht hat, beantwortet. Wenn die Fragen nicht relevant oder interessant erscheinen, wird der Fragebogen nicht ausgefüllt. Es verbleiben 1.216 Fragebögen mit zumindest einem Minimum an Angaben (z.B. Alter und Geschlecht).

B.3.2. Überblick über die Teilnahme und die Teilnehmenden

In der Regel sinkt der Anteil der Beantwortung eines Fragebogens mit zunehmender Länge deutlich, insbesondere, wenn der Fragebogen (sehr) umfangreich wird und die Motivation der Antwortenden, den Fragebogen auszufüllen, abnimmt.[132] Dies ist auch im Falle der vorliegenden Befragung von Mediatorinnen und Mediatoren festzustellen.

Die meisten Teilnehmerinnen und Teilnehmer an der Befragung (1.019) sind in einem Verband oder einer vergleichbaren Institution organisiert. Das sind ca. 82% der Antwortenden[133].

Verband	**Antwortende**
BMEV	568
BAFM	154
BMWA	117
GGM	116
IntegrierteM	72
DGTA	47
Forum	37
CfM	22
Steinbeis	17
Sonstige	106
Summe	*1.256*

Tabelle 3-1. Anteil der Antwortenden nach Zugehörigkeit zu Verbänden, absolute Werte (Mehrfachnennungen möglich)

Ca. 57% der Antwortenden sind weiblich (n = 1.187). Die Unterschiede zwischen den Gruppen der Mediatorinnen und Mediatoren – je nach Intensität der Tätigkeit im Bereich der Mediation (vgl. Kap. B.4.1) – zeigt nur geringe Unterschiede. Die Gruppen, die sehr stark im Bereich der Mediation tätig sind (Mediation als Haupt- und Nebenarbeitsgebiet), haben mit 56% bzw. 53% einen etwa genauso hohen Frauenanteil an den Antwortenden wie die Gruppe, die Mediation „nur noch gelegentlich“ ausübt (56%). Die Gruppe, die die Mediationsausbildung als Zusatzqualifikation gemacht hat, hat einen Frauenanteil von 54%. Die Gruppe, die Mediation nur ausnahmsweise ausüben möchte, hat mit 60% einen vergleichsweise hohen Frauenanteil, der aber nicht signifikant über dem der anderen Gruppen liegt.

[132] Vgl. z.B. http://www.wirtschaftslexikon24.com/e/fragebogenr%C3%BCcklauf/fragebogenr%C3%BCcklauf.htm.

[133] Die oben angeführten Verbände BAFM, BMEV, BMWA, Forum, GGM konnten standardisiert „einfach“ angekreuzt werden. Andere Verbände / Organisationen konnten durch freie Textangabe angegeben werden und wurden nachcodiert.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

B.3.3. Alter der Mediatorinnen und Mediatoren sowie Dauer der Mediationstätigkeit

Ein anderes Bild zeigt sich bei der Altersverteilung.

Frage: Ihr Alter?

Grundsätzlich gibt es praktisch keine Mediatorinnen und Mediatoren in der Befragung, die jünger als 25 Jahre sind; auch über 75 Jahre sind nur noch deutlich weniger als 10 Personen. Etwa 40% der Antwortenden sind jünger und etwa 60% älter als 50 Jahre.

Betrachtung Alter in Verbindung mit Anteil von Mediation an der Berufstätigkeit

Betrachtet man das Alter der Antwortenden differenziert nach der Intensität der Betätigung im Bereich der Mediation (Hauptarbeitsgebiet, Nebenarbeitsgebiet, gelegentlich, ausnahmsweise)[134] dann werden signifikante Unterschiede deutlich.

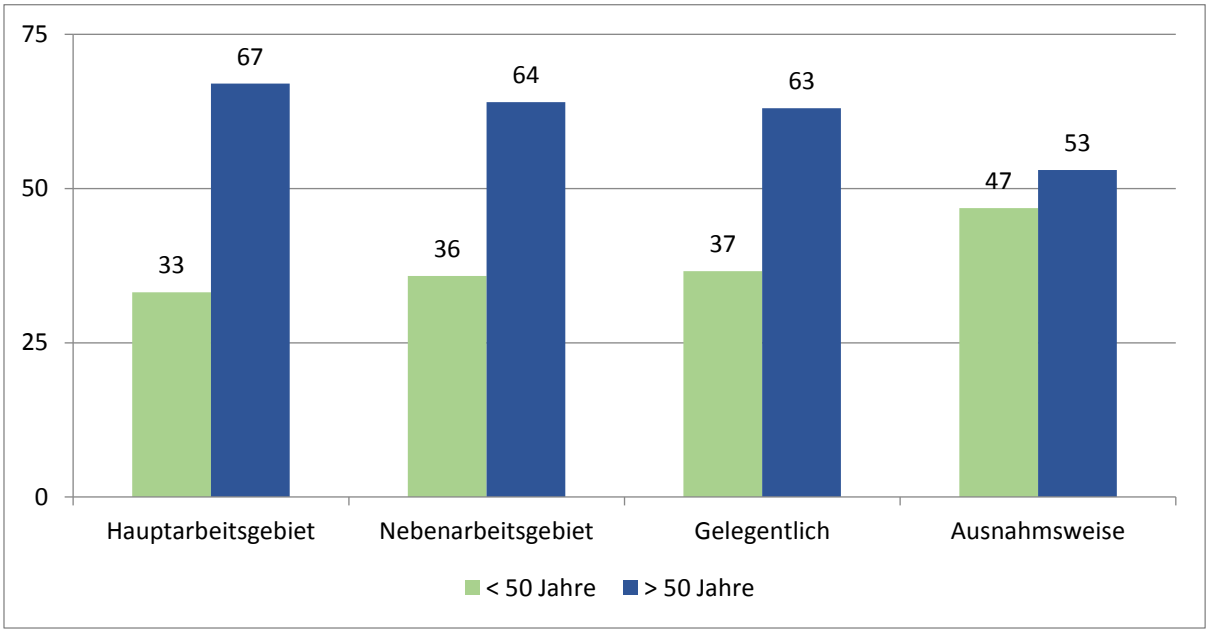


Abbildung 3-1. Alter der Antwortenden, differenziert nach Anteil Mediation an der beruflichen Tätigkeit, Prozentwerte, n = 187, 466, 123, 301

Hier und im Folgenden sind die absoluten Werte (Anzahl der Antwortenden = n), die den Grafiken oder Tabellen zugrunde liegen, immer von „links nach rechts“ (hier (horizontale Darstellung von Säulen) also von „Hauptarbeitsgebiet“ bis „ausnahmsweise“) wiedergegeben. Im Falle der vertikalen Darstellung von Balken ist die Reihenfolge von „oben nach unten“.

In der Gruppe, die Mediation als Hauptarbeitsgebiet angegeben hat, liegt der Anteil der über 50-jährigen über zwei Drittel (67%). Bei den Gruppen „Nebenarbeitsgebiet“ und „gelegentlich“ sinkt der Anteil der über 50-jährigen leicht, aber nicht signifikant (64% und 63%). Anders ist dies für die Gruppe, die Mediation nur ausnahmsweise ausübt. Hier ist der Anteil der Antwortenden über und unter 50 Jahren fast gleich (53:47). Der Anteil der Jüngeren ist in dieser Gruppe also vergleichsweise hoch.

[134] Die Gruppe „Zusatzqualifikation“ wird, da es sich um lediglich 28 Personen mit Altersangabe handelt, an dieser Stelle nicht weiter betrachtet, da die Anzahl der Antwortenden hier für statistische Rückschlüsse zu gering ist. Nähere Informationen nach dem Anteil an der Berufstätigkeit liefern die Kap. B.4.1 und B.4.2.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Betrachtung Alter in Verbindung mit der Mediationspraxis

Die folgende Grafik unterscheidet zwischen den Altersgruppen und der Frage, ob man sich in der Mediationspraxis an das formelle oder Standardverfahren[135] hält (vgl. Kap. B.1).

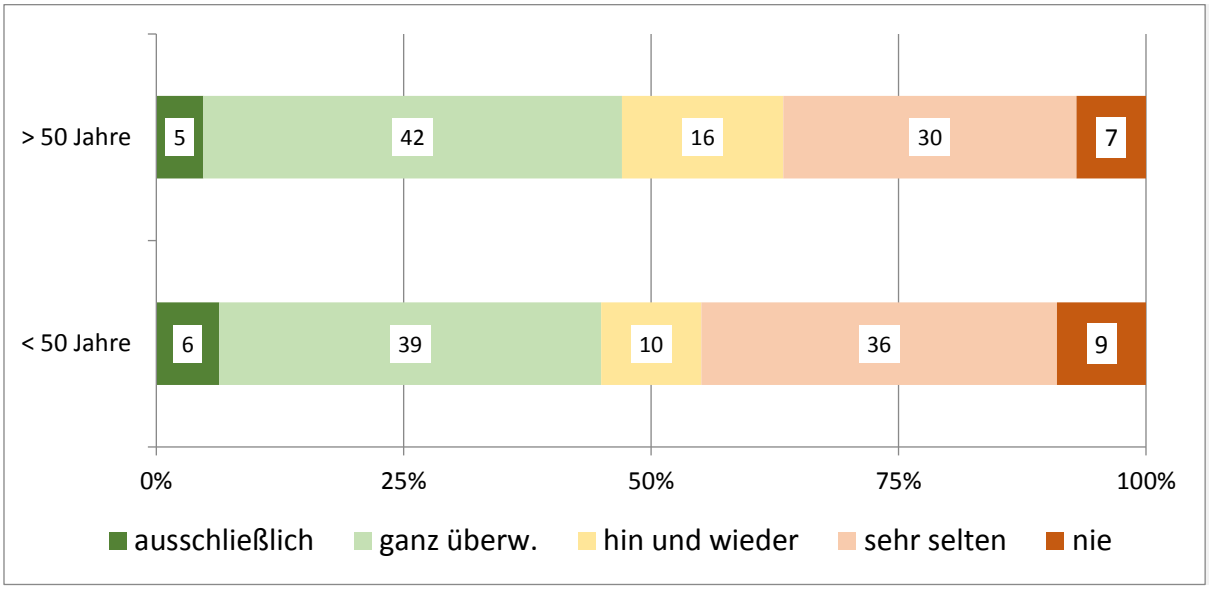


Abbildung 3-2. Alter der Antwortenden und Orientierung am Standard-Modell der Mediation, Prozentwerte, n = 442, 267

In den beiden Altersgruppen ist der Anteil derjenigen, die sich zumindest „ganz überwiegend“ (also „ganz überwiegend“ + „ausschließlich“) an das formelle Verfahren halten, etwa gleich (47% und 45%). Demgegenüber ist der Unterschied bei denjenigen, die dies „sehr selten“ oder „nie“ tun, nicht unerheblich. Immerhin 45% der unter 50-jährigen halten sich, wenn überhaupt, „nur sehr selten“ an das formelle Verfahren. Bei den über 50-jährigen sind es dagegen lediglich 37%.

Möglich ist, dass hier drei Faktoren eine Rolle spielen, die sich wahrscheinlich überlagern:

1. Die strikte Orientierung am formellen Verfahren erfordert, um erfolgreich eingesetzt zu werden, eine nicht unerhebliche Menge an Praxiserfahrung. Gerade die Praxiserfahrung kann aber auch dazu führen, dass man „ein Gespür dafür bekommt“, wann man abweichen muss und welche Mittel dann geboten sind,
2. Die ausreichende Praxiserfahrung mit dem formellen Verfahren fehlt vielen Mediatorinnen und Mediatoren, weil sie sie aufgrund der zu wenigen Fälle gar nicht erwerben können. (Ob z.B. Rollenspiele „echte“ Praxis ersetzen können ist sehr fraglich).
3. In der älteren Gruppe über 50 Jahre ist die Gruppe, die sich „nur“ „hin und wieder“ an das formelle Verfahren hält deutlich größer (um 6-Prozentpunkte) als bei der jüngeren Gruppe.

Ob die Mediatorinnen und Mediatoren die Methode nicht richtig anwenden (können), ist für das Resultat letztlich unerheblich.

[135] Die Formulierung Standard- oder formelles Modell wurde im Zuge der Vorbereitung der Befragung (u.a. in einem Workshop mit den Verbänden der Mediation) entwickelt. Hierdurch wird zum Ausdruck gebracht, dass es sich um ein gemeinsames Grundverfahren der Mediation handelt, wie es in der Ausbildung vermittelt wird. Gemeinsam ist allen Ausbildungen ein Kanon an Merkmalen (wie ihn z.B. auch das Mediationsgesetz formuliert), wie die „Allparteilichkeit der Mediatorin bzw. des Mediators“, die Freiwilligkeit und die Anwesenheit (aller oder) beider Konfliktparteien. Gefragt wurde in der Befragung, ob und in welcher Form die Mediatorinnen und Mediatoren in ihrer Mediationspraxis vom Mediationsmodell, dass ihnen in ihrer Ausbildung vermittelt worden ist, abweichen (vgl. auch Kap. B.6., insbes. B.6.1.).

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Frage: Wie lange sind Sie bereits im Bereich Mediation tätig?

Ein großer Teil der Antwortenden (19%) ist erst seit weniger als zwei Jahren als Mediatorin bzw. Mediator tätig. Weitere 25% sind seit zwei bis vier Jahren im Bereich der Mediation aktiv. Interessant ist, dass auch in der Gruppe der Über-50-Jährigen 14% der Antwortenden erst seit weniger als zwei Jahren Mediation betreiben und weitere 18% seit zwei bis vier Jahren. In den meisten Fällen wird Mediation erst im Anschluss an den Erwerb einer ersten Ausbildung (z.B. ein Jurastudium) und häufig dann auch erst, nachdem man zumindest erste Schritte ins Berufsleben unternommen hat, „erlernt". Folglich beginnen viele Mediatorinnen und Mediatoren ihre Mediationsausbildung erst, wenn sie bereits 25 Jahre oder älter sind.

Betrachtung Alter in Verbindung mit der Dauer der Mediationstätigkeit

Der Anteil der Mediatorinnen und Mediatoren, die länger im Bereich der Mediation tätig sind, nimmt mit zunehmender Dauer der Tätigkeit deutlich ab: 21 % sind seit 11 bis 20 Jahren tätig und nur 6% seit mehr als 20 Jahren. Die folgende Abbildung gibt die Angaben zur Dauer der Mediationstätigkeit, auch differenziert nach Alter der Antwortenden wieder.

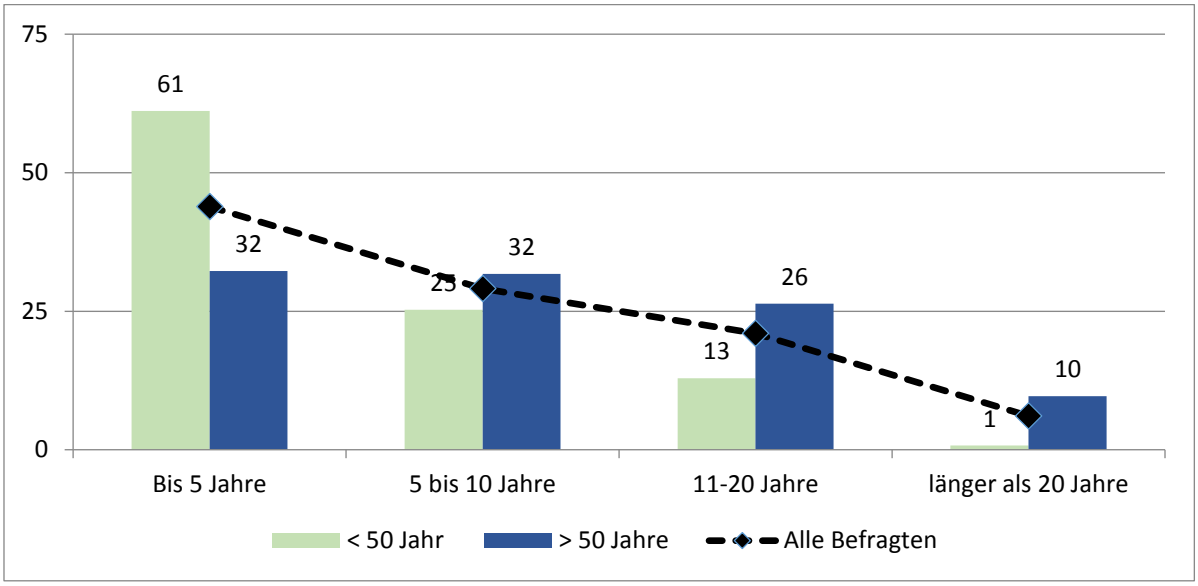


Abbildung 3-3. Dauer der Mediationstätigkeit, Gesamt und differenziert nach Alter der Antwortenden, Prozentwerte, n = 404, 611, 1019

Auffallend ist, dass bei den unter 50-jährigen der Anteil derjenigen, die Mediation seit 5 bis 10 Jahren betreibt, nur 25% beträgt, während der Anteil derjenigen, die Mediation erst seit weniger als 5 Jahren betreibt, 61% beträgt. Besonders eklatant ist aber, dass bei den Über-50-Jährigen der Anteil derjenigen, die Mediation erst vor weniger als 5 Jahren erlernt haben und diese betreiben, mit 32% genauso hoch ist wie der Anteil derjenigen, die Mediation seit 5 bis 10 Jahren betreiben. Müsste der Anteil der „Neulinge" in dieser Altersgruppe nicht viel geringer sein? Dies kann nicht allein dadurch erklärt werden, dass die Antwortenden die Mediation erst in relativ hohem Alter erlernt haben. Eine exakte Bestimmung des Anteils der Personen, die als Mediatorinnen und Mediatoren ausgebildet werden bzw. worden sind und die nicht mehr in diesem Bereich aktiv sind, kann die vorliegende Erhebung nicht liefern, da diese Personengruppe sich nicht an dieser Befragung aktiver Mediatorinnen und Mediatoren beteiligt haben.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Betrachtung Anteil von Mediation an der Berufstätigkeit und Dauer der Mediationstätigkeit

Die folgende Grafik, die den Zusammenhang differenziert nach Anteil der Mediation an der beruflichen Tätigkeit untersucht, stützt die These, wonach viele ausgebildete Mediatorinnen und Mediatoren nicht hauptberuflich auf dem Mediationsmarkt Fuß fassen können oder, z.B. weil sie sich beruflich anders orientieren, wollen.

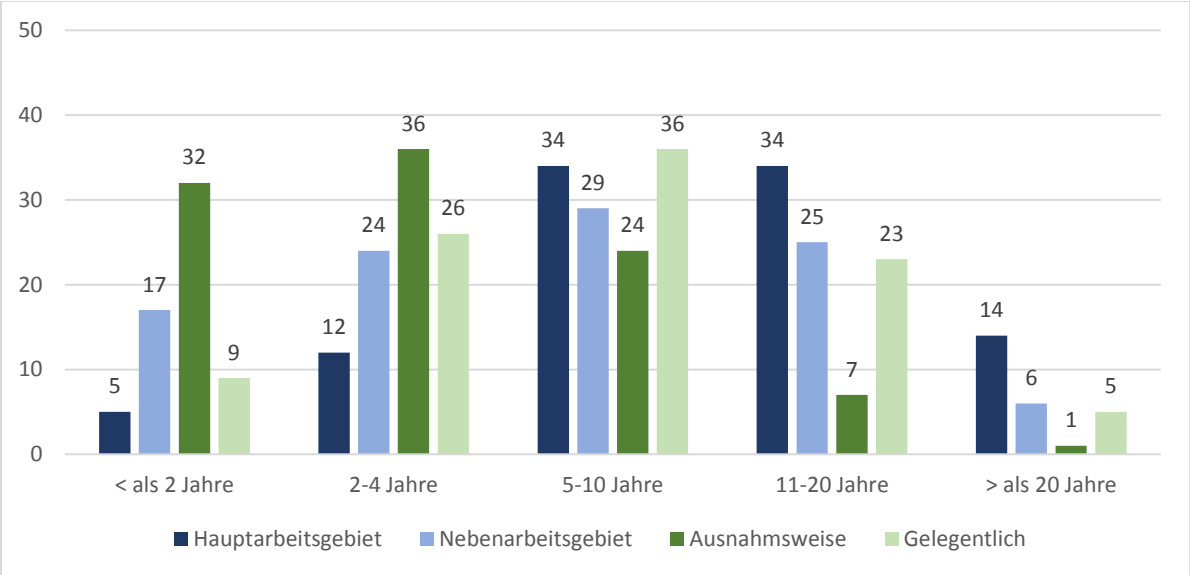


Abbildung 3-4. Dauer der Mediationstätigkeit, Gesamt und differenziert nach Anteil der Mediation an der beruflichen Tätigkeit, Prozentwerte, n = 174, 111, 424, 274

- Betrachtet man zunächst die Antwortenden, die erst seit zwei oder zwei bis vier Jahren Mediatorinnen oder Mediatoren sind, fällt auf, dass hier die Gruppe derjenigen, die Mediation nur ausnahmsweise (im Unternehmen oder Betrieb) durchführt, mit 32% bzw. 36% mit Abstand am stärksten vertreten ist. Mediation wird von den Personen auch dieser Gruppe, so der Tenor aller Interviews und Workshops, mehr als „Qualifizierungsmaßnahme“ (Erlernen von „Soft Skills“) wahrgenommen und nicht als (zukünftiges) Berufsfeld.
- Nur 5% der Mediatorinnen oder Mediatoren, die Mediation zu ihrer Haupttätigkeit machen, tun dies bereits in den ersten beiden Tätigkeitsjahren. Auch in den nächsten zwei Jahren steigt der Anteil „nur“ auf 12%. Erst nach 5 Jahren wird Mediation zu einem Hauptbetätigungsbereich. Spätestens nach 10 Jahren liegt dann der Anteil der Antwortenden mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet deutlich über dem der anderen Gruppen. Zur Verdeutlichung: Unter 2 Jahren: Hauptarbeitsgebiet: 5% / Ausnahmsweise: 32%, 11-20 Jahre: Hauptarbeitsgebiet: 34% / Ausnahmsweise: 7%. Anders gesagt: Die Gruppe der Antwortenden mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet sind diejenigen Personen, die im Bereich Mediation beruflich tätig werden können und dies auch tatsächlich realisieren konnten.
- Der Anteil derjenigen, die Mediation „nur noch gelegentlich“ ausüben, steigt von „geringen“ 9% in den ersten beiden Jahren auf 26% nach 2 Jahren. Den Mediatorinnen und Mediatoren dieser Gruppe gelingt es entweder nicht, auf dem Mediationsmarkt Fuß zu fassen, oder sie hat sich beruflich anders orientiert. Im Laufe der Zeit steigt der Anteil dieser Gruppe weiter auf 36% und sie stellt damit den höchsten Anteil in der Gruppe „5 bis 10 Jahre“. Zur Erklärung könnte möglicherweise die Hypothese gebildet werden, dass viele Personen der Gruppe, die Mediationen „nur noch gelegentlich“ ausübt, über längere Zeit versucht, im

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Mediationsmarkt Fuß zu fassen, was aber scheinbar nicht gelingt. Der Anteil dieser Gruppe ist nach 10 Jahren (11-20 Jahr) mit 23% fast gleich hoch wie für die Gruppe mit Mediation als Nebentätigkeit (25%). Bei letzterer ist aber klar, dass sie ihr Einkommen mehrheitlich aus anderen Quellen bezieht.

B.3.4. Berufsgruppen und Arbeitsgebiete

Der folgende Abschnitt behandelt zwei Themen der Befragung: Welche Ausbildung haben die Mediatorinnen und Mediatoren zunächst absolviert, wenn sie nicht unmittelbar ein Mediationsstudium aufgenommen haben, und in welchem Bereich sind sie als Mediatorinnen und Mediatoren tätig?

Frage: Welcher Berufsgruppe gehören Sie an?

Fast 1.000 Antwortende (992) haben Angaben zu ihrer Berufsausbildung gemacht, das sind ca. 80% aller Antwortenden. Angaben zu ihrem Geschlecht haben 1.242 Antwortende gemacht. Da die Antwortenden die Möglichkeit hatten, ihre Ausbildung nicht nur anhand der vorhandenen Antwortkategorien anzukreuzen, sondern diese durch Texteingabe anzugeben[136], ist nicht ermittelbar, welcher Profession die fehlenden rd. 250 Personen zugehören mögen bzw. warum sie keine Angaben gemacht haben.

Die größte Gruppe stellen Beraterinnen und Berater, Coaches etc. (409 Personen bzw. ca. 42%) dar, gefolgt von Anwältinnen und Anwälten (199 Personen bzw. ca. 20%). Zusammen mit „übrigen Juristen“ stellen diese beiden Gruppen mehr als zwei Drittel der Mediatorinnen und Mediatoren.

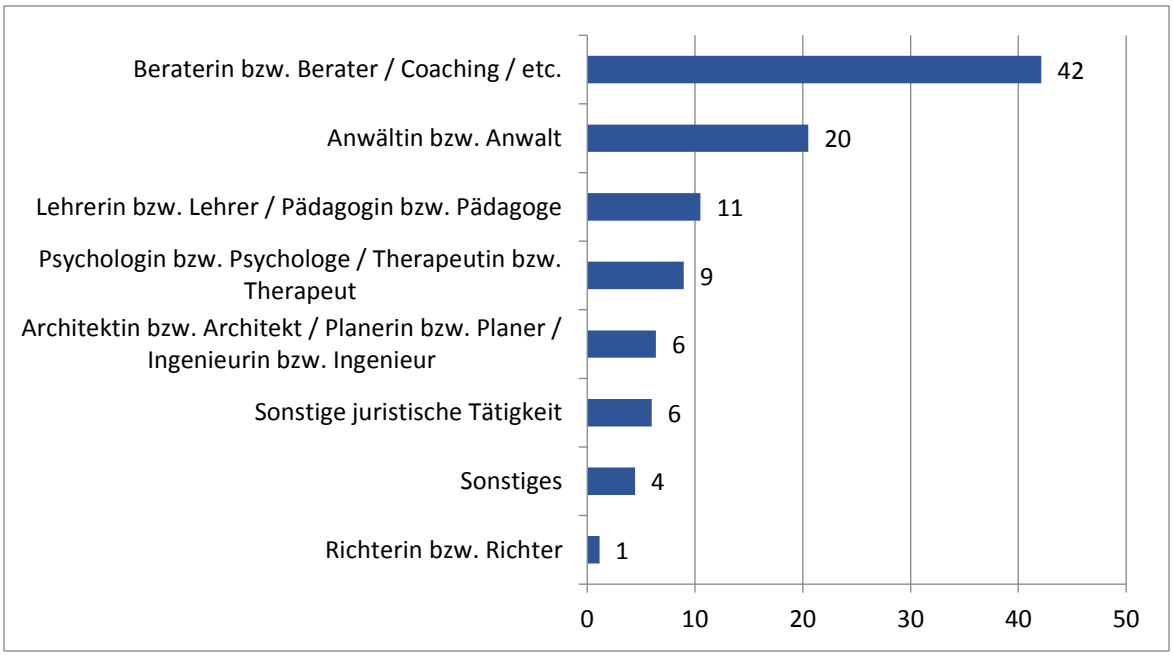


Abbildung 3-5. Berufsgruppen, Prozentwerte, n = 992

Beraterinnen und Berater sowie Anwältinnen und Anwälte dominieren die Mediationsszene. Wie im vorangegangenen Kapitel zu sehen war, ist Mediation auch oder gerade für diese Berufsgruppen nicht das Hauptarbeitsgebiet bzw. nur ein (geringer) Teil des Einkommens wird aus Mediationstätigkeit erzielt.

[136] Das haben 124 der Antwortenden getan. In den meisten Fällen konnten diese Angaben den vorhandenen Kategorien zugeordnet werden; nur in 21 Fällen blieb nur die Kategorie „Sonstiges“ als „Auffangkategorie“ übrig, z.B. im Falle der Angabe „Soldat“.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Frage: In welchem Bereich bzw. in welchen Bereichen führen Sie Mediationen durch? (Mehrfachnennungen sind möglich.)

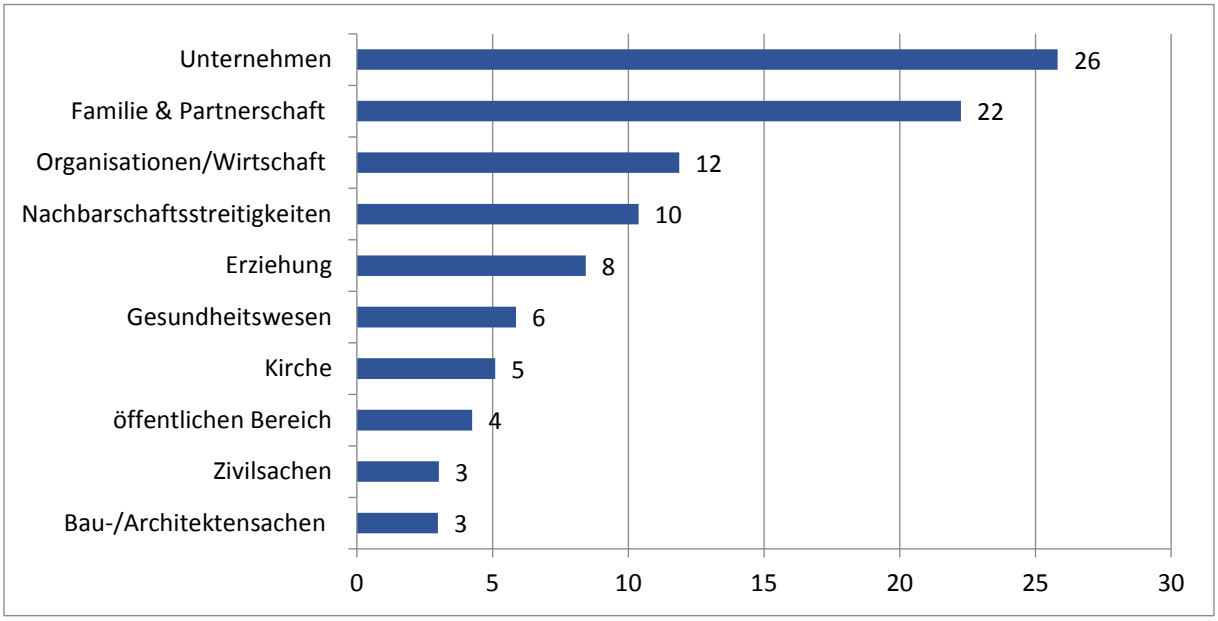


Abbildung 3-6. Arbeitsbereiche in denen die Mediatorinnen und Mediatoren tätig sind, Prozentwerte, n = 948 (Mehrfachnennungen = 2.610[137])

Nimmt man an, dass neben der Mediation innerhalb von Unternehmen (ca. 26%) auch im öffentlichen Bereich, den Kirchen, dem Gesundheitswesen und den Schulen bzw. dem Erziehungsbereich Mediation im Wesentlichen intern in den betreffenden Organisationen stattfindet, dann ist der Bereich, in dem Mediation erfolgt, zu fast 50% (49%) innerhalb von Organisationen. Etwa 36% des Arbeitsbereiches entfällt auf „Familie, Partnerschaft, Nachbarschaftsstreitigkeiten und Zivilsachen“, die restlichen 15% entfallen auf „Wirtschaftsmediation + Bau- und Architektensachen“.

[137] Auch bei dieser Frage bestand die Möglichkeit, den Arbeitsbereich neben den vorgegebenen Antwortkategorien unter der Kategorie „Sonstiges“ durch Texteingabe anzugeben. In den meisten Fällen nutzten die Antwortenden die Texteingabe dazu, ihre vorherige Angabe näher zu spezifizieren, z.B. in welcher Form bzw. in welchen Organisationen sie intern, zwischen Arbeitsgruppen oder zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern, Mediationen durchführen. Die meisten nachträglichen Zuordnungen (9) erfolgten unter der Kategorie „Zivilsachen“, unter welcher Angaben wie „Strafsachen“ oder „Täter-Opfer-Ausgleich“ erfolgten.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

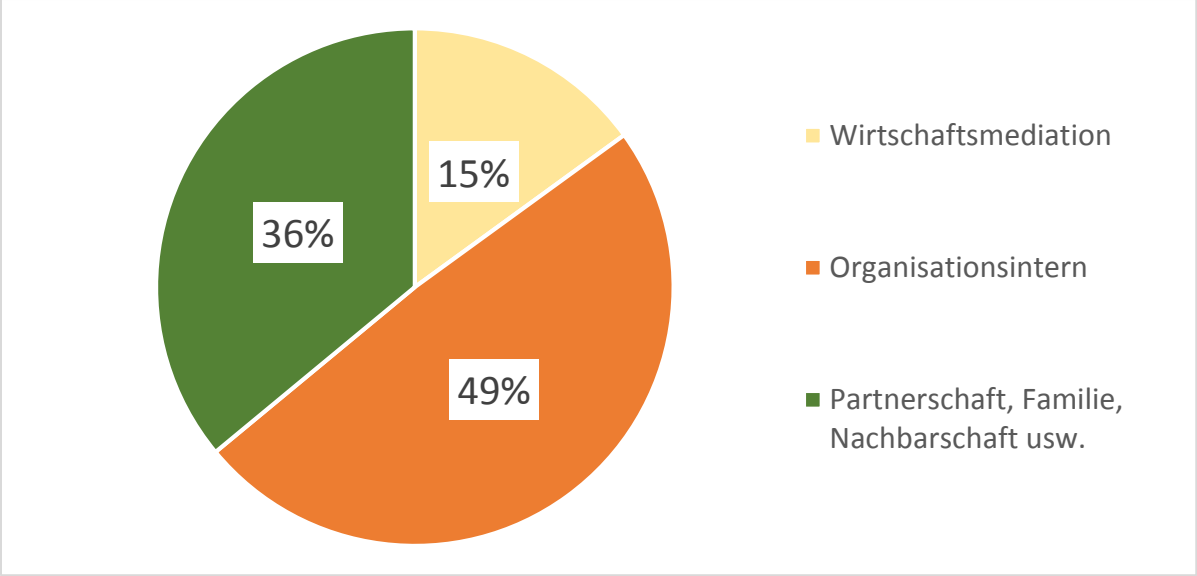


Abbildung 3-7. Arbeitsbereiche, zusammengefasst nach Kategorien, Prozentwerte, n = 948

Rein statistisch haben die Antwortenden ca. 2,75 Arbeitsbereiche angeben, in denen sie tätig sind. Mehr als drei Viertel (75%) der Antwortenden sind in mehr als einem der 10 Bereiche tätig.

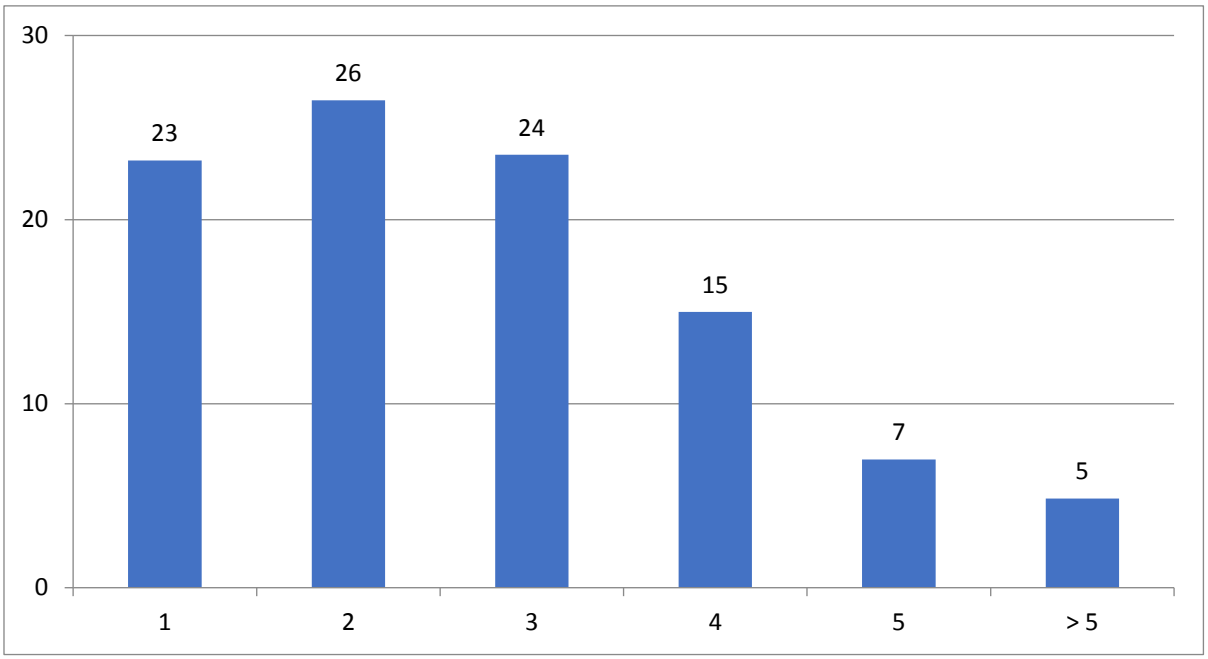


Abbildung 3-8. Anzahl der Arbeitsbereiche, Prozentwerte, n = 948

Die Antwortendengruppe teilt sich zahlenmäßig in etwa vier gleich große Teile (jeweils etwa 25%): Gruppe 1: Betätigung nur in einem Arbeitsbereich, Gruppe 2: Betätigung in zwei Arbeitsbereichen, Gruppe 3: Betätigung in drei Arbeitsbereichen und Gruppe 4: Betätigung in mehr als vier Arbeitsbereichen.

Interessant ist, dass die Mediatorinnen und Mediatoren, die in den Hauptarbeitsbereichen „Unternehmen“, „intern“ sowie „Familie & Partnerschaft“ tätig sind, noch häufiger in anderen Arbeitsbereichen tätig sind. Wenn eine Mediatorin oder ein Mediator in einem dieser Bereiche tätig ist, dann ist sie oder er statistisch zu fast zwei Dritteln in mehr als zwei der Arbeitsbereiche aktiv. Als Erklärung hierfür bietet sich an, dass die Personen dieser Gruppen, da sie häufiger Mediatonen durchführen, auch häufiger von vorherigen Medianden an Freunde oder Bekannte weiterempfohlen

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

werden. Vor allem wenn die Mediation „gut“ verlaufen ist bzw. „erfolgreich“ war. Sowohl die Interviews / Workshops als auch die vorliegende Befragung zeigen, dass die Empfehlung von vorangegangenen Medianden eine nicht unwichtige Quelle für neue Kunden ist (vgl. Kap. B.4.7.). Dabei kann es durchaus vorkommen, dass Teilnehmer unternehmensinterner Mediationen das Verfahren Freunden/Bekannten empfehlen, die z.B. Eheprobleme haben. Die Mehrheit dieser beiden Gruppen ist in drei verschiedenen Bereichen aktiv (jeweils ca. 27%):

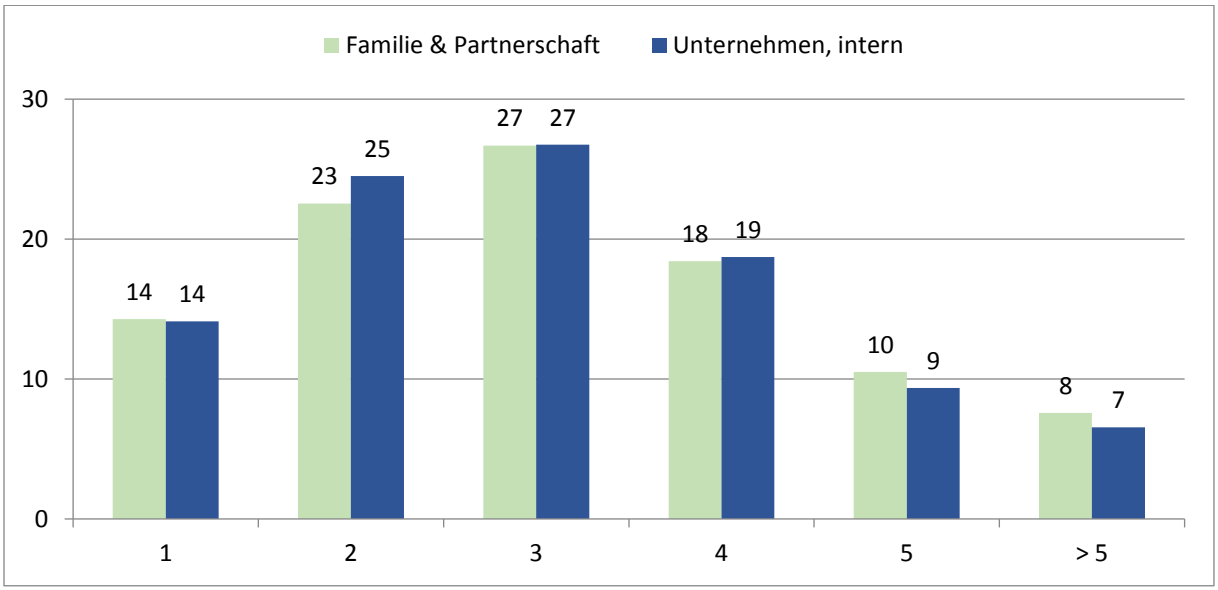


Abbildung 3-9. Anzahl der Arbeitsbereiche, wenn die Mediatorinnen und Mediatoren in den Bereichen Familie & Partnerschaft oder intern in Unternehmen tätig sind, Prozentwerte, n = 948

Mediatorinnen und Mediatoren sind nicht zwingend auf einen bestimmten Bereich festgelegt, d.h. Mediatorinnen und Mediatoren, die im Bereich Familie & Mediation arbeiten, sind häufig auch innerhalb von Unternehmen oder in anderen Mediationen tätig. Es lassen sich aber dennoch bestimmte Muster (für die obigen Kategorien (Abb. 3-9) erkennen.

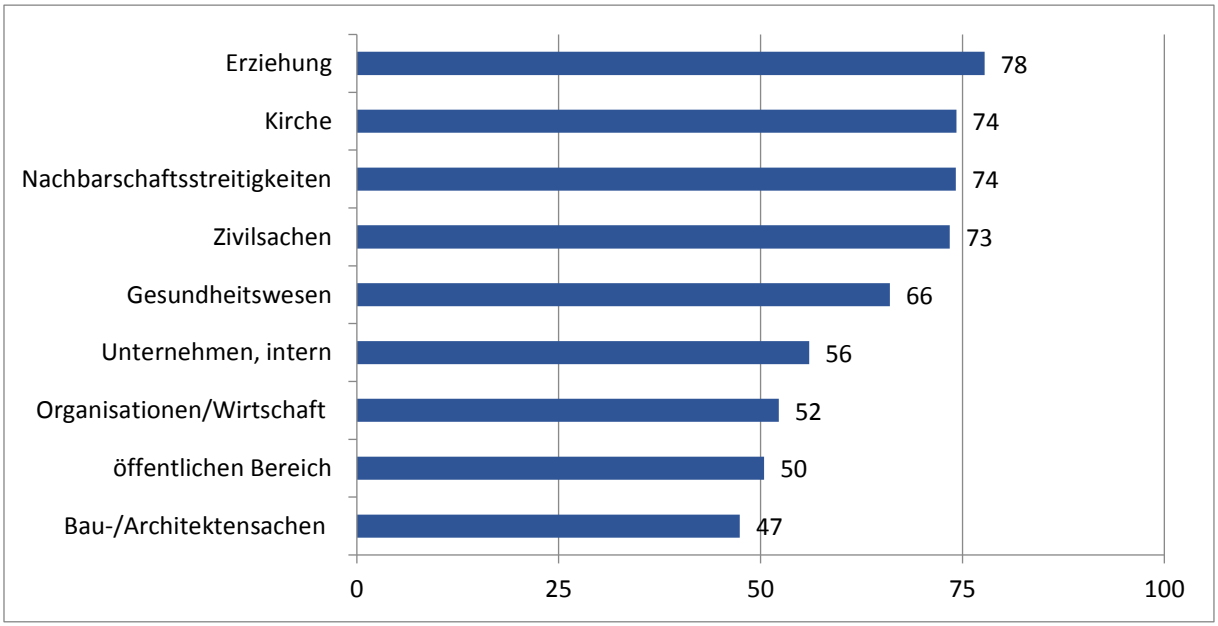


Abbildung 3-10. Anteil der zusätzlichen Arbeitsbereiche, wenn die Mediatorinnen und Mediatoren im Bereich Familie & Partnerschaft tätig sind, Prozentwerte, n = 948

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Abbildung 3-10. zeigt, dass die Mediatorinnen und Mediatoren, die im Bereich Familie & Partnerschaft tätig sind, überdurchschnittlich häufig (ca. 75%) auch in den folgenden Bereichen arbeiten:

- Erziehung
- Kirche
- Nachbarschaftsstreitigkeiten
- Zivilsachen

Andererseits ist ca. die Hälfte (ca. 50%) dieser Gruppe auch im Bereich der Mediation innerhalb von privaten und öffentlichen Organisationen und den weiteren Bereichen tätig.

Das Gleiche gilt auch für die Gruppe der Mediatorinnen und Mediatoren, die innerhalb von Unternehmen tätig ist. Bei diesen lässt sich eine deutliche Affinität zur Mediation in anderen Organisationen feststellen, aber auch diese Gruppe ist darauf nicht festgelegt und häufig auch in anderen Bereichen tätig:

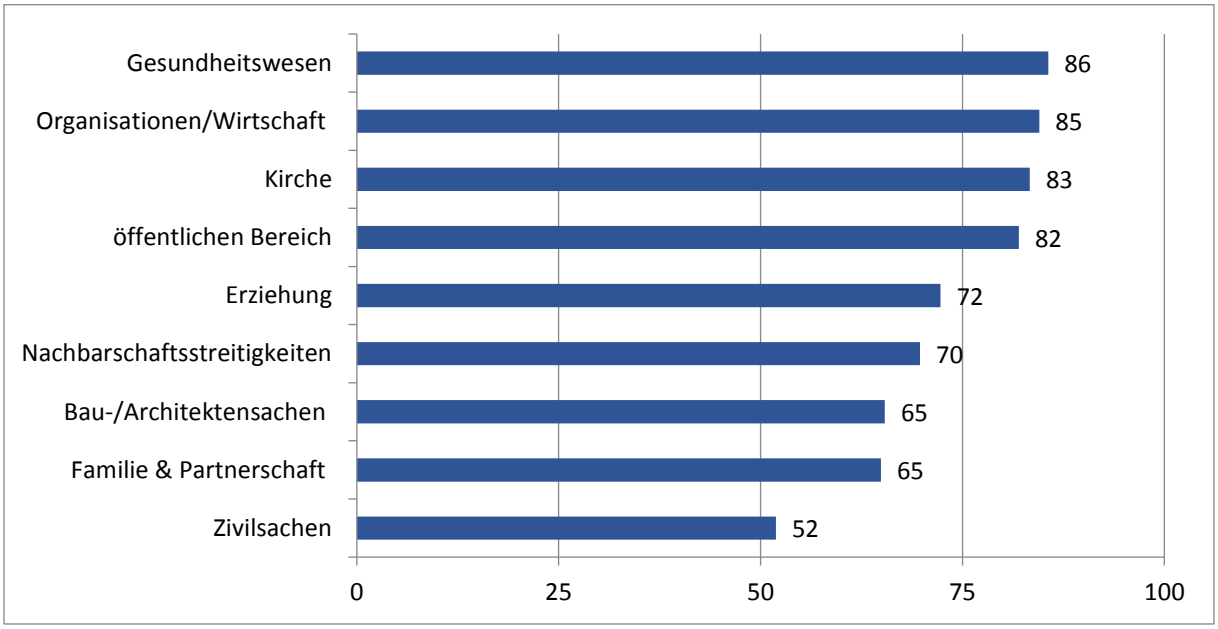


Abbildung 3-11. Anteil der zusätzlichen Arbeitsbereiche, wenn die Mediatorinnen und Mediatoren im Bereich intern in Unternehmen tätig sind, Prozentwerte, n = 948

Deutlich ist, dass die Gruppe derjenigen Moderatorinnen und Mediatoren, die innerhalb von Unternehmen tätig ist, grundsätzlich bereit ist, auch in anderen Bereich zu arbeiten. Die Bereiche

- Gesundheitswesen
- Organisationen/Wirtschaft
- Kirche
- öffentlicher Bereich

sind zwar mit mehr als 80% dominant, aber prinzipiell arbeitet die Hälfte auch in einem der anderen Bereiche.

Betrachtung Anteil von Mediation an der Berufstätigkeit und (Haupt)Arbeitsbereiche

Bezieht man die „Intensität der Ausübung von Mediation“ (Haupt,- Nebenarbeitsgebiet, nur gelegentlich etc.) mit in die Überlegungen ein, dann zeigt sich, dass die im nächsten Abschnitt (Kap

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

B.4.1.) intensiv betrachteten Gruppen zunächst kaum Unterschiede im Hinblick auf die Betätigung in den verschiedenen Bereichen aufweisen.

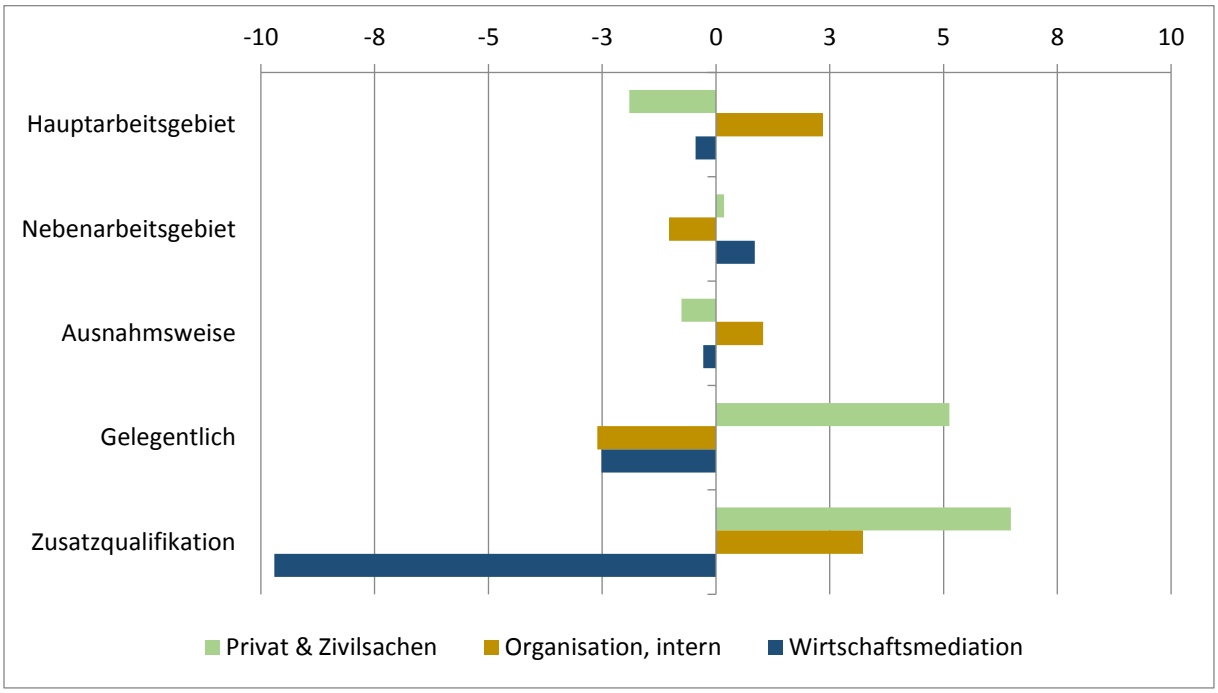


Abb. 3-12. Abweichung bei den Kategorien der Mediationstätigkeit (Mediatorengruppen) bei der Betätigung in den verschiedenen Bereichen (zusammengefasst, siehe Abb. 14, 17 & 18), Prozentpunkte, n = 169, 418, 111, 223, 11

Signifikante Abweichungen vom Ergebnis über alle Gruppen sind nur bei der Gruppe „Zusatzqualifikation“ (Mediation ist nur eine Zusatzqualifikation, die Durchführung von Mediationen war auch nie angestrebt) zu beobachten. Aber obwohl es sich nur um 11 Personen handelt, die hier für diese Gruppe Angaben gemacht haben, sind die Abweichungen begrenzt (weniger als 10 Prozentpunkte). Statistisch aussagekräftiger ist die Gruppe, die nur „gelegentlich“ Mediationen ausübt (223 Personen). Diese Gruppe führt um ca. 5 Prozentpunkte häufiger Mediationen im Bereich „Familie, Partnerschaft usw.“ durch. Die Betätigung in den beiden anderen Bereichen ist entsprechend geringer.

Betrachtung Anteil von Mediation an der Berufstätigkeit und Anzahl der Arbeitsbereiche

Anders ist es im Falle der Anzahl der Bereiche, in denen die Mediatorinnen und Mediatoren tätig sind. Hier zeigt sich ein (hoch)signifikanter Zusammenhang: Je intensiver Mediation ausgeübt wird (Haupt- oder mindestens Nebenarbeitsgebiet), in desto mehr Arbeitsgebieten sind viele tätig.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

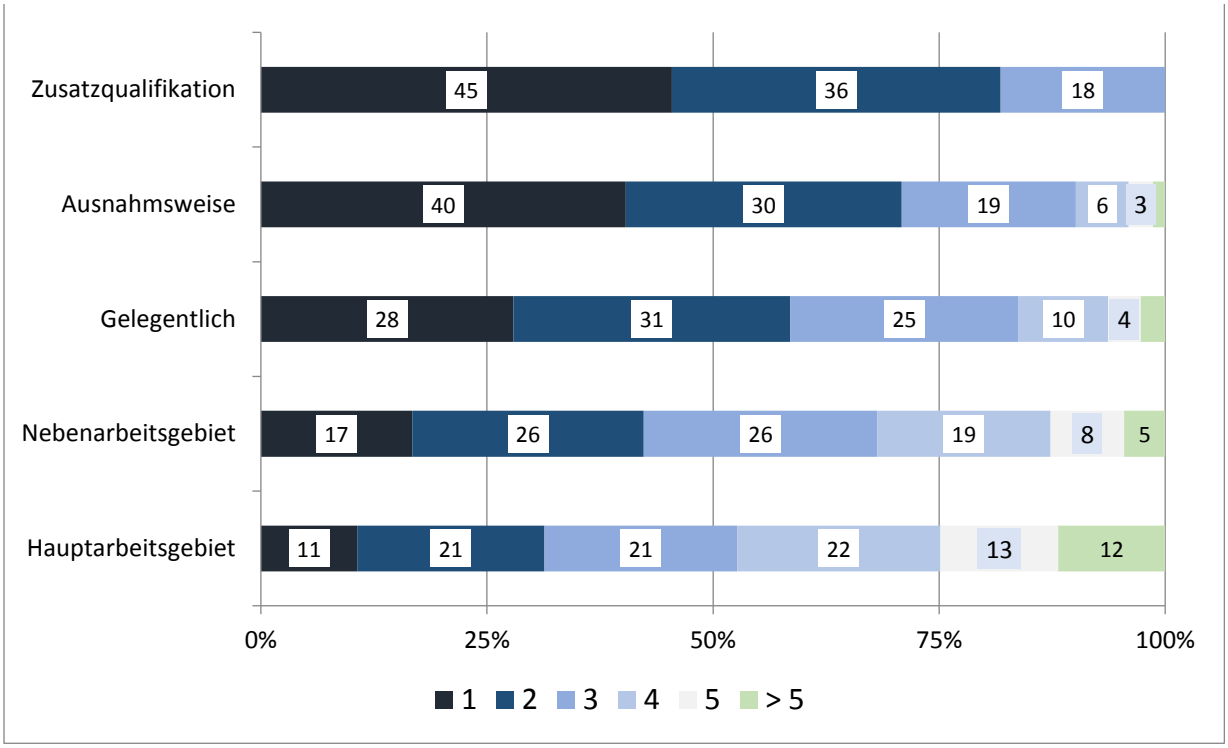


Abbildung 3-13. Anzahl der Bereiche in denen die Mediatorengruppen tätig sind, Prozentwerte, n = 169, 418, 111, 223, 11

Während in den Gruppen „Zusatzqualifikation“ mit ca. 45% und „ausnahmsweise“ (ca. 40%) die Mehrzahl der Gruppenmitglieder nur in einem Arbeitsgebiet tätig ist, sind es in den Gruppen Neben- (ca. 17%) und vor allem Hauptarbeitsgebiet mit ca. 11% eine deutlich geringere Zahl, bei letzterer sogar die geringste. In dieser Gruppe sind darüber hinaus fast 50% in mehr als 3 Bereichen aktiv. In den anderen Gruppen ist dies niemand (Zusatzqualifikation) oder deutlich unter 25%. Nur in der Gruppe Nebenarbeitsgebiet sind es etwas mehr als 25%. Je mehr die Antwortenden ihren Arbeitsschwerpunkt im Bereich der Mediation haben, desto mehr sind sie in verschiedenen Bereichen aktiv.

Statistischer Zusammenhang

Anteil am Einkommen aus Mediation und Anzahl der Arbeitsbereiche

Statistisch gibt es einen (für sozialwissenschaftliche Sachverhalte) durchaus bemerkenswerten Zusammenhang zwischen der Anzahl der Mediationsbereiche und dem Anteil am Einkommen, der aus Mediationstätigkeit erzielt wird: Mittels Korrelationskoeffizient ergibt sich ein statistischer Zusammenhang von 0,3.[138] Der Zusammenhang ergibt sich allerdings nur bzw. ist nur auf zwei der Mediatorengruppen zurückzuführen:

[138] Der Korrelationskoeffizient misst den (statistischen) Zusammenhang zwischen zwei Größen (Fragen), in diesem Fall die Anzahl der Mediationsbereiche und die Höhe der Einkommenserzielung. Sind hohe Werte für Frage A (hohe Zahl der Mediationsbereiche) mit hohen Werten für Frage B (hoher Prozentsatz der Einkommenserzielung) bei vielen Befragten miteinander verknüpft, ergibt sich ein hoher Wert für den Korrelationskoeffizienten. Je höher der Anteil der Befragten, bei denen der Zusammenhang feststellbar ist, und je eindeutiger der Zusammenhang (sehr niedrige Werte bei A sind mit sehr niedrigen Werten bei B verknüpft und vice versa) ist, desto höher der Korrelationskoeffizient (Maximum = 1; Überhaupt kein Zusammenhang = 0), vgl. auch Kap. B.6.1.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Mediatorengruppe	Stärke Zusammenhang	Zahl der Antwortenden (n)
Hauptarbeitsgebiet	0,07	169
Nebenarbeitsgebiet	0,07	418
(nur noch) Gelegentlich	0	111
Ausnahmsweise	0,27	223
Zusatzqualifikation	0,53	11

Tabelle 3-2. Zusammenhang zwischen Tätigkeit in verschiedenen Arbeitsgebieten und Anteil der Einkommenserzielung aus Mediatorentätigkeit, differenziert nach Mediatorengruppen, Korrelationskoeffizienten und Zahl der Antwortenden (n)

Für die 11 Antwortenden der Gruppe „Zusatzqualifikation“, die zu beiden Fragen Angaben gemacht haben, ergibt sich ein sehr hoher Zusammenhang. Diese Personengruppe ist maximal in drei Bereichen aktiv und erzielt damit in keinem Fall mehr als 25% des Einkommens aus Mediation. Entsprechend hoch ist der Koeffizient zwischen der (geringen) Zahl der Betätigungsfelder und der (geringen) Höhe des entsprechenden Einkommens. Auch bei der Gruppe, die Mediation nur „ausnahmsweise“ ausübt, gibt es den gleichen Zusammenhang. Die Mitglieder dieser Gruppe sind nur in wenigen Bereichen aktiv, erzielen aber auch überdurchschnittlich häufig einen geringen Anteil ihres Einkommens aus ihrer Mediationstätigkeit.

Für die Mediatorengruppen Haupt-, Nebenarbeitsgebiet und „gelegentlich“ gilt dies aber nicht. Speziell für die Gruppe, die „nur noch gelegentlich“ im Bereich Mediation tätig ist, gilt, dass man auch in vielen Bereichen tätig sein kann, ohne dass ein entsprechend höherer Teil am Einkommen erzielt werden kann.

B.3.5. Zusammenfassung Beteiligung an der Befragung

Aufgrund der umfangreichen Recherchen (Literatur, Interviews und Workshops) war offensichtlich, dass ein umfassendes Bild der Mediation in Deutschland, über die Güterichterverfahren hinaus, nur durch eine möglichst breit angelegte Befragung von Mediatorinnen und Mediatoren zu erzielen war. Eine große Zahl von Mediatorinnen und Mediatoren (deutlich mehr als 1.000) hat sich an der Befragung beteiligt. Nicht alle der angesprochenen Personen waren in gleicher Weise von den Themen der Befragung betroffen. So konnten diejenigen, die eine Mediationsausbildung absolviert haben, diese aber nur als „Zusatzqualifikation“ betrachten, und nur wenige bis keine Mediationen durchführen, kaum oder gar keine Angaben zu Fragen wie: „Wie laufen Mediationen bei Ihnen in der Regel ab und noch weniger zur Einkommenserzielung aus Mediation machen. Die Zahl der Antwortenden schwankt damit notwendig je nach Fragestellung (zu Alter und Geschlecht konnten naturgemäß die meisten Angaben machen).

Diejenigen Antwortenden mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet (und wesentlicher Einkommensquelle) weisen einen relativ hohen Altersdurchschnitt auf. 67% aus dieser Gruppe sind älter als 50 Jahre (ansonsten sind es ca. 50%). Viele, gerade der Jüngeren, können auf dem Mediationsmarkt nicht Fuß fassen oder orientieren sich ohnehin beruflich in eine andere Richtung (Mediation als Zusatzqualifikation z.B. bei Führungskräften im Personalbereich). Die größte Berufsgruppe, die mit Haupt- oder Nebentätigkeit im Bereich der Mediation tätig ist, sind Beraterinnen / Berater, Coaches usw. (42%, Anwältinnen und Anwälte: 20%).

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Mediatorinnen und Mediatoren sind darüber hinaus zumeist in mehreren Bereichen tätig, und zwar in den Bereichen

4. innerhalb von Unternehmen und anderen Organisationen (Verwaltungen, Krankenhäuser, Schulen, kirchlich): 26% Wirtschaftsbetriebe + ca. 23% Andere
5. Familie und Partnerschaft: 22% / Nachbarschaftsstreitigkeiten: 10%
6. Wirtschaftsmediation (B2B[139]): 12%

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

[139] Business-to-Business.

B.4. Entwicklung und Situation der Mediation aus dem Blickwinkel der Mediatorinnen und Mediatoren

Im vorangegangenen Kapitel B.3.4. wurde bereits deutlich, dass die Frage, inwieweit eine Person überhaupt als Mediatorin oder Mediator tätig ist oder sein will, eine sehr wichtige Erklärungsvariable, wenn nicht die zentrale Erklärungsvariable, für die Entwicklung und die aktuelle Situation der Mediation ist.

B.4.1. Mediation ist hauptsächlich Nebentätigkeit (Zusatzqualifikation)

Frage:	Ist Mediation Ihr Hauptarbeitsgebiet? (Ohne Tätigkeit in Aus- und Weiterbildung im Bereich Mediation.)

Die folgenden Antwortmöglichkeiten standen den Antwortenden zur Verfügung:

- Mediation ist meine Haupttätigkeit (mehr als 50% der Arbeitszeit), im Folgenden (u.a. in Tabellen- und Grafikbeschriftungen) als „Hauptarbeitsgebiet“ oder „Haupttätigkeit“ bezeichnet.
- Ich übe Mediation als Nebentätigkeit aus, im Folgenden als „Nebenarbeitsgebiet“ oder „Nebentätigkeit“ bezeichnet.
- Ich übe Mediation als Nebentätigkeit aus, nach der Ausbildung habe ich häufiger Mediationen durchgeführt, inzwischen nur noch gelegentlich, im Folgenden als (nur noch) „Gelegentlich“ bezeichnet.
- Mediation ist eine Zusatzqualifikation, ich bin nur ausnahmsweise als Mediatorin oder Mediator tätig, im Folgenden als (nur) „Ausnahmsweise“ bezeichnet.
- Mediation ist nur eine Zusatzqualifikation, die Durchführung von Mediationen war auch nie angestrebt, im Folgenden als „Zusatzqualifikation“ bezeichnet.

Mehr als zwei Drittel (69%) der Antwortenden gaben an, Mediation als Nebentätigkeit bzw. nur „ausnahmsweise“ auszuüben. Fügt man noch die kleine Gruppe derjenigen hinzu, die angegeben haben, Mediationstechniken nur als „Zusatzqualifikation“ erworben zu haben (ca. 3%), dann nähert sich die Gruppe derjenigen, die Mediation nicht als „Hauptberuf“ ausübt oder ausüben will, drei Vierteln (72%). Ca. 17% der Antwortenden oder 187 Personen haben Mediation als ihre Haupttätigkeit bezeichnet. Weitere 11% gaben an, Mediation „nur noch gelegentlich“ auszuüben. Auf diesen Aspekt wird im Kapitel „Ausbildung“ noch zurückzukommen sein.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

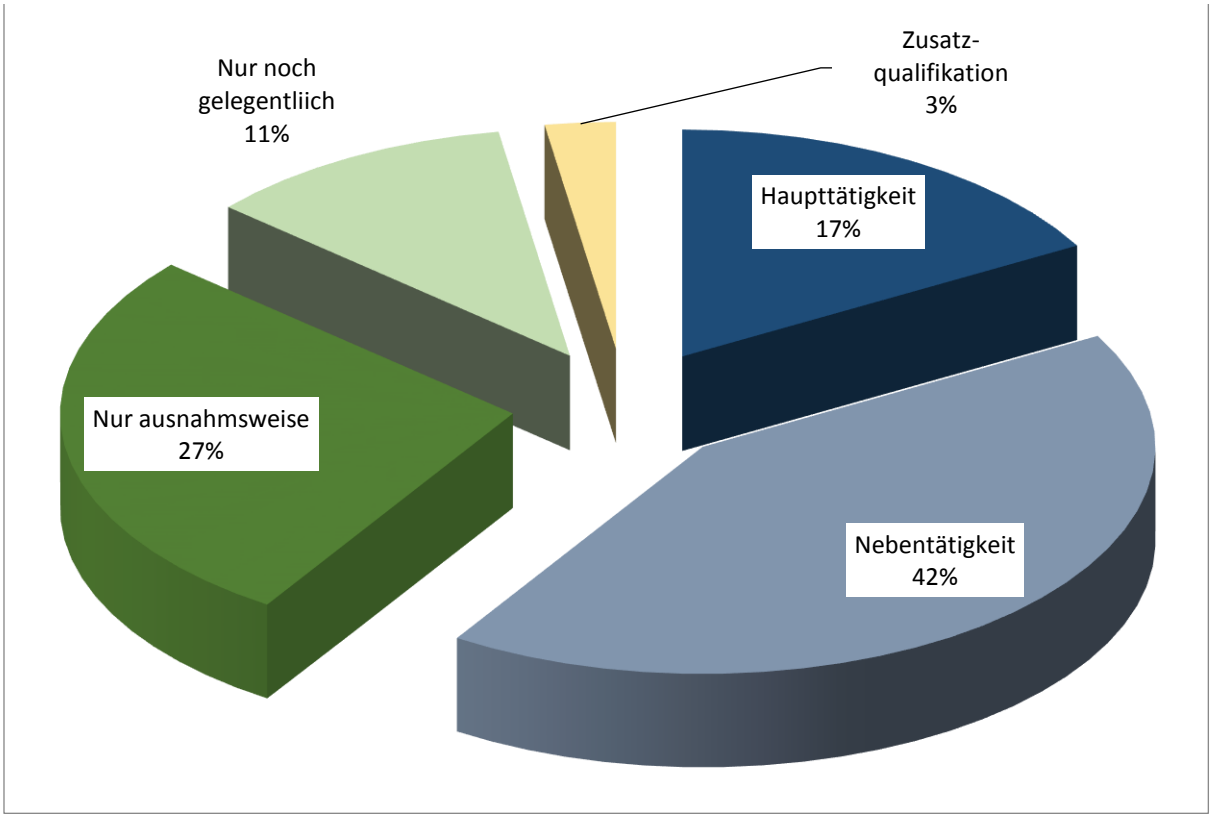


Abbildung 4-1. Mediation als Hauptarbeitsgebiet? Alle Antwortenden (n=1.108)

B.4.2. Prozentualer Anteil an der beruflichen Tätigkeit

Die Frage nach dem Hauptarbeitsgebiet wurde weiter spezifiziert, indem gefragt wurde, welchen Anteil an der beruflichen Tätigkeit die Mediation ausmacht. Dabei wurde zunächst nicht nach einer Betätigung im Bereich der Aus- und Fortbildung gefragt. Es zeigt sich, dass auch bei der Gruppe derjenigen, die Mediation als Haupttätigkeit angegeben haben, nur bei etwas mehr als der Hälfte die eigentliche Durchführung von Mediationen mehr als 50% der beruflichen Tätigkeit ausmacht. Der Grund hierfür dürfte darin liegen, dass die Antwortenden unter die Antwortkategorie „Mediation ist meine Haupttätigkeit“ nicht nur die Durchführung von Mediationen, sondern auch ihre Tätigkeit im Bereich der Aus- und Fortbildung von Mediatorinnen und Mediatoren einordneten. Gerade in dieser Gruppe der Mediatorinnen und Mediatoren ist fast die Hälfte in der Aus- und Fortbildung tätig, teilweise in großem zeitlichem Umfang. Mediation als Hauptarbeitsgebiet bedeutet sehr häufig, Tätigkeit als Mediatorinnen oder Mediatoren und im Rahmen der Aus- und Fortbildung (vgl. hierzu auch die folgenden Kapitel B.4.5. und B.4.6., insbes. Abb. 4-9).

Bei der Gruppe derjenigen, die Mediation nur als Nebentätigkeit begreifen, 42% der Antwortenden, macht Mediation i.d.R. nur noch maximal 25% der beruflichen Tätigkeit aus. Bei den weiteren Gruppen „ausnahmsweise“, „gelegentlich“ und insbesondere „Zusatzqualifikation“ macht Mediation zu (mehr als 70%) nur noch 10% und weniger der beruflichen Tätigkeit aus. Für ca. 90% der Antwortenden liegt der Anteil von Mediation an der beruflichen Tätigkeit bei maximal 50% oder (und zumeist) weit darunter.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Anteil berufliche Tätigkeit	Hauptarbeitsgebiet		Nebenarbeitsgebiet		Ausnahmsweise		Gelegentlich		Zusatzqualifikation	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
0%	2	1,1	5	1,1	30	10,0	8	6,6	11	40,7
1 - 10%	7	3,8	189	41,0	210	70,0	84	69,4	9	33,3
11 - 25%	15	8,2	196	42,5	52	17,3	21	17,4	4	14,8
26 - 50%	67	36,4	64	13,9	7	2,3	6	5,0	1	3,7
51 - 75%	63	34,2	6	1,3	1	0,3	1	0,8	2	7,4
76 - 100%	30	16,3	1	0,2	0	0,0	1	0,8	0	0,0
Summe	*184*		*461*		*300*		*121*		*27*	

abelle 4-1. Anteil Mediation an der beruflichen Tätigkeit nach Haupt- und Nebenarbeitsgebiet usw., Absolute Anzahl und relativer Anteil Prozentwerte, Basis (100%) = Haupt-, Nebenarbeitsgebiet usw., n = jeweilige Summe in der Tabelle)

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Betrachtung Anteil von Mediation an der Berufstätigkeit und prozentualer Anteil an der beruflichen Tätigkeit

Die folgende Grafik verdeutlicht, dass für die Mehrzahl der Mediatorinnen und Mediatoren, die sich an der Befragung beteiligt haben, Mediation (deutlich) weniger als 25% des Arbeitsgebiets ausmacht. (Mehr als 75%, 11-25% der Arbeitstätigkeit: 26%, 1-10% der Arbeitstätigkeit: 46%). Bei mehr als 50% der Antwortenden macht Mediation weniger als 10% der Arbeitstätigkeit aus:

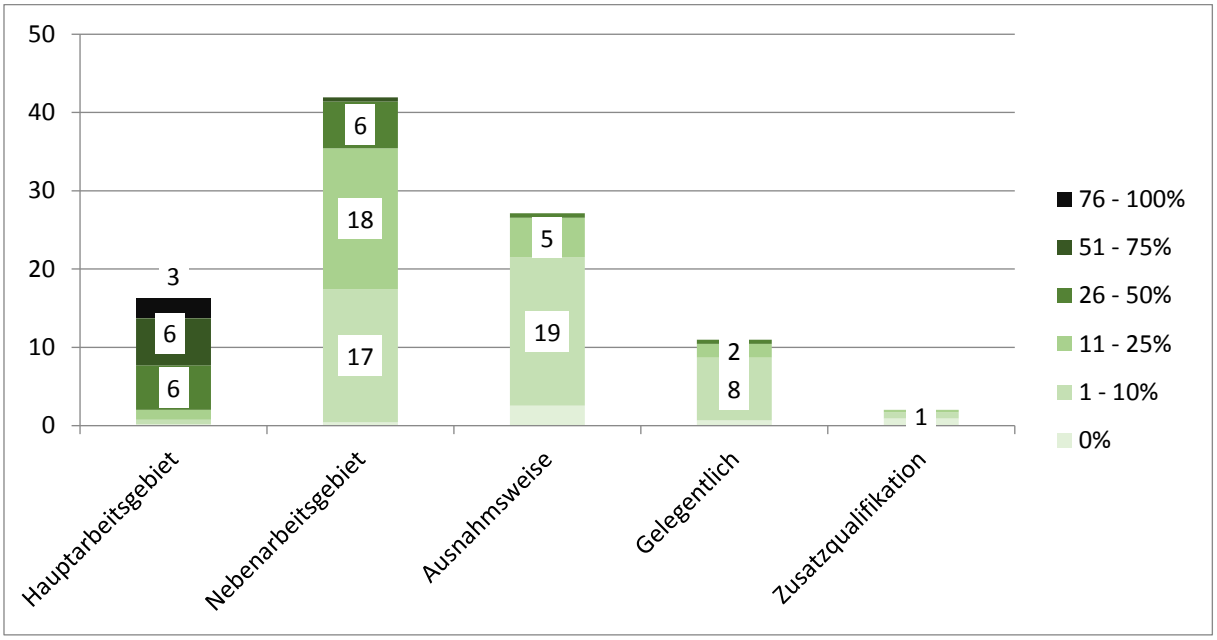


Abbildung 4-2. Mediation als Haupt-, Nebenarbeitsgebiet usw. differenziert nach Anteil an der beruflichen Tätigkeit (Basis=100%), Absolute Prozentwerte der Antwortenden mit Angaben zu den beiden Fragestellungen (n=1.093)

Zwangsläufig kann die Durchführung von Mediationen überhaupt nur bei denjenigen, die Mediation als Hauptarbeitsgebiet angegeben haben, mehr als 50% der Arbeitstätigkeit ausmachen. Allerdings ist wiederum nur die Hälfte (50,5%) dieser Gruppe in der Lage, tatsächlich mit Mediationen den Hauptteil ihrer Tätigkeiten zu bestreiten. Viele Personen (etwa die Hälfte) auch aus dieser Gruppe müssen also weitere Tätigkeiten ausüben - sei es, dass nicht genug Mediationsfälle vorhanden sind, sei es, dass die erzielbaren Honorare nicht auskömmlich sind.

1. Hauptarbeitsgebiet: Durchführung von Mediationen 25-75% Anteil berufliche Tätigkeit
2. Nebenarbeitsgebiet: 1-25% Anteil berufliche Tätigkeit
3. Ausnahmsweise: 1-25% Anteil berufliche Tätigkeit
4. Gelegentlich: 1-25% Anteil berufliche Tätigkeit
5. Zusatzqualifikation: 0-10% Anteil berufliche Tätigkeit

Der Anteil, den Mediation am Arbeitsgebiet der unterschiedlichen Gruppen ausmacht, nimmt kontinuierlich ab. Die folgende Abbildung 4-3 zeigt, wo der Schwerpunkt des Anteils von Mediation an der Arbeitstätigkeit bei den betrachteten Gruppen liegt:

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

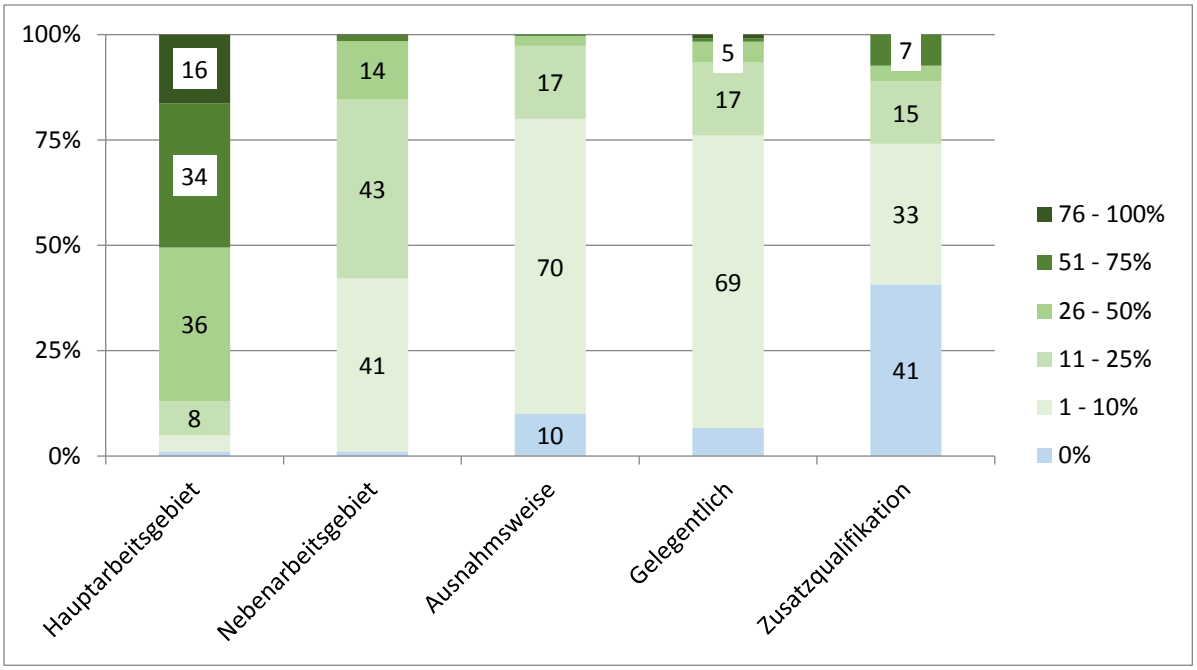


Abbildung 4-3. Mediation als Haupt-, Nebenarbeitsgebiet usw. (Basis=100%) differenziert nach Anteil an der beruflichen Tätigkeit, Relative Prozentwerte der Antwortenden mit Angaben zu den beiden Fragestellungen (n=1.093)

B.4.3. Zusammenfassung Tätigkeit als Mediatorin und Mediator

Mediation ist i.d.R. kein „Hauptberuf“. Mehr als zwei Drittel (69%) der Antwortenden in der Befragung gaben an, Mediation als Nebentätigkeit (weniger als 50% der Arbeitszeit) bzw. nur „Ausnahmsweise“ (Mediation ist Zusatzqualifikation und wird nur ausnahmsweise, neben dem „Hauptberuf“, ausgeübt) auszuüben. Im Rahmen der Interviews (z.B. SAP SA) wie auch der Workshops (1. Workshop mit Verbandsvertreterinnen und –vertretern sowie 2. (Abschluss)Workshop mit Mediatorinnen und Mediatoren) wurde deutlich, dass die Mediationsausbildung häufig nur als Zusatzqualifikation (neben dem eigentlichen Beruf) absolviert wird. Darüber hinaus läuft eine „Mediation“ im innerbetrieblichen Bereich (oder auch in Non-Profit-Organisationen) häufig gar nicht als „Mediation“ im eigentlichen Sinne ab, sondern es werden nur „Mediationselemente“ eingesetzt, in einem ansonsten relativ offenen Verfahren. Mediation ist dort nur ein Instrument der Personalentwicklung bzw. der HR (Human Relations). Auch in diesen Fällen werden „Techniken“, die im Rahmen der Mediationsausbildung gelernt wurden eingesetzt, ohne dass eine Mediation im „engeren Sinne“ durchgeführt wird.[140]

Im vorangegangenen Kapitel (B.3.) war zu sehen, dass die Mehrzahl der antwortenden Mediatorinnen und Mediatoren (42%) als Beraterinnen / Berater, Coaches o.ä. tätig sind. Mediation ist speziell für diese Gruppe (wie vor allem die Interviews gezeigt haben) nur eine Möglichkeit der Einkommenserzielung neben anderen. Nur bei einer sehr geringen Zahl der in der Befragung Antwortenden macht die Befassung mit dem Themenfeld Mediation mehr als 50% ihrer beruflichen Tätigkeit aus (Mediation als Hauptarbeitsgebiet; weniger als 2% der Mediatorinnen und Mediatoren). Nur in dieser Gruppe mit ist es etwas mehr als die Hälfte (50,5%, es handelt sich dabei aber „nur“ 32 Personen), die den überwiegenden Teil ihrer Tätigkeitszeit mit der Durchführung von Mediationen verbringt (zur Erklärung s.o. B.4.2. am Anfang).

[140] Zwei Interviewpartnerinnen, die zum Zeitpunkt der Interviews gerade eine Mediationsausbildung durchgeführt haben, gaben zu ihrer Motivation für die Ausbildung an, zusätzliche Qualifikationen für ihre Arbeit in den Bereichen Personal bzw. Bürgerbeteiligung erwerben zu wollen. Die Durchführung von Mediationen wird nicht angestrebt (nur falls sich eine Gelegenheit ergibt).

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

B.4.4. Tätigkeit im Rahmen der Aus- und Fortbildung von Mediatorinnen

Ein Viertel (25%) der Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer, die Angaben darüber gemacht haben, welchen Anteil Mediation an ihrer Tätigkeit ausmacht (1.103 Personen), sind im Bereich der Mediationsausbildung tätig. Mit fast 50% ist der prozentuale Anteil der Ausbilderinnen und Ausbilder in der Gruppe derjenigen, die Mediation als Hauptarbeitsgebiet angegeben haben, besonders hoch. Aber auch in der Gruppe mit Mediation als Nebenarbeitsgebiet ist der Anteil mit ca. 30% noch relativ hoch.

Frage: Sind Sie im Bereich der Aus- und Weiterbildung von Mediatorinnen und Mediatoren tätig?

Betrachtung Anteil von Mediation an der Berufstätigkeit und Tätigkeit in der Aus- und Fortbildung

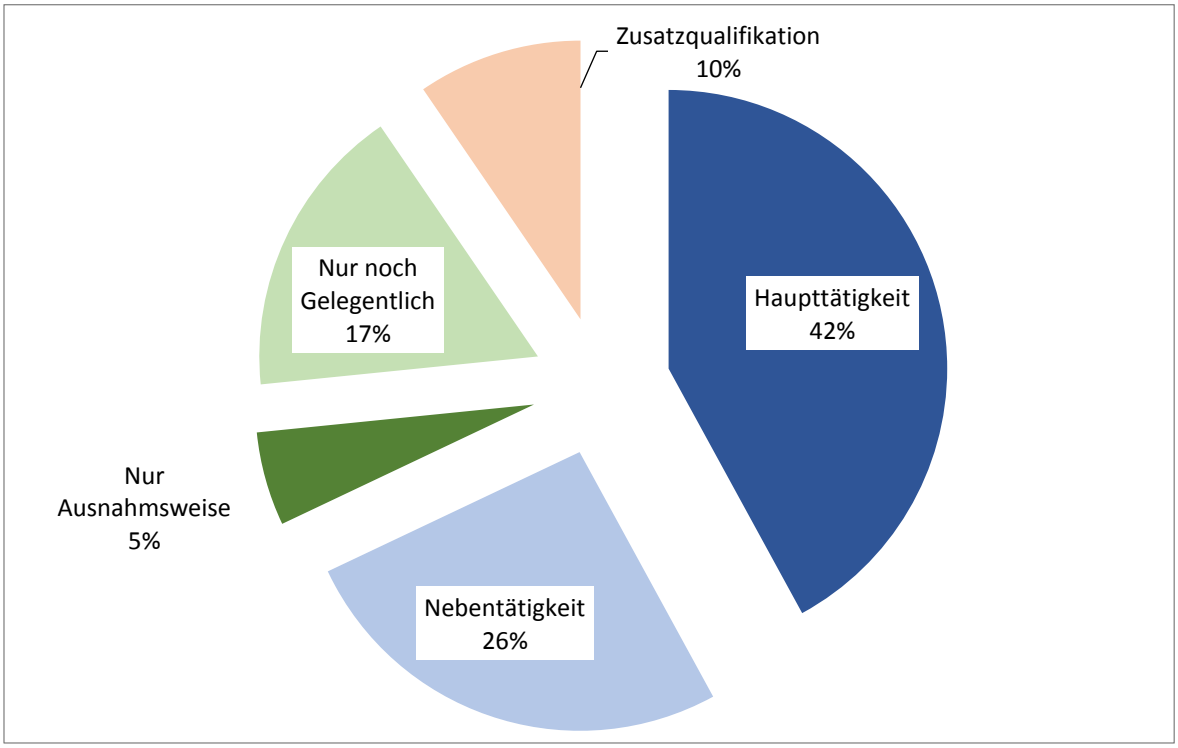


Abbildung 4-4. Tätigkeit im Bereich der Aus- und Weiterbildung, Differenziert nach Haupt- und Nebenarbeitsgebiet usw. (Basis = 100%), Relative Prozentwerte mit Angabe zu beiden Fragestellungen (n=275)

Aber auch bei denjenigen, die nur noch gelegentlich im Bereich Mediation tätig sind (121 Personen), ist der Anteil derjenigen, die der Mediation noch in der Ausbildung verbunden sind, mit ca. 17% (24 Personen) noch relativ hoch. Die Ausbildung weiterer Mediatorinnen und Mediatoren wird hauptsächlich durch Personen durchgeführt, die Mediation entweder als Haupt- oder Nebentätigkeit betreiben. Bei diesen beiden Gruppen ist, betrachtet man nur die Ausbilderinnen und Ausbilder, der Anteil sogar höher als der Anteil am Mediationsaufkommen. Im Falle der Gruppe „Haupttätigkeit“ ist der Anteil der Personen, die im Rahmen der Ausbildung tätig sind, fast doppelt so hoch wie der Anteil dieser Gruppe an den Mediatorinnen und Mediatoren:

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

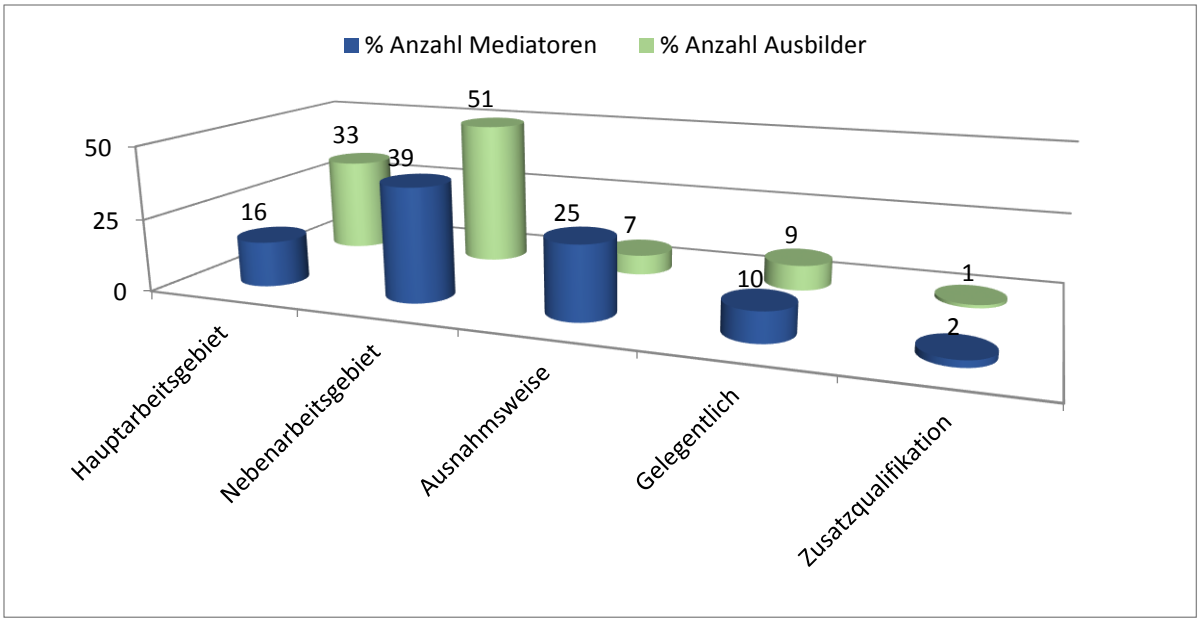


Abbildung 4-5. Tätigkeit im Bereich Mediation sowie Aus- und Weiterbildung (Basis jeweils = 100%), Relative Prozentwerte mit Angabe zu beiden Fragestellungen (n=275)

Die Gruppe der Antwortenden, die Mediation „nur noch gelegentlich“ ausüben macht ca. 11% der Mediatorinnen und Mediatoren aus. Diese Gruppe stellt ca. 9% der Ausbilder. Die folgende Grafik, die die absolute Zahl der Mediatoren im Verhältnis zum Anteil (%) der Ausbilder aus dieser Gruppe wiedergibt, macht deutlich, dass die beiden Gruppen „Hauptarbeitsgebiet“, „nur noch gelegentlich“, aber auch „Zusatzqualifikation“ überproportional an der Ausbildung beteiligt sind:

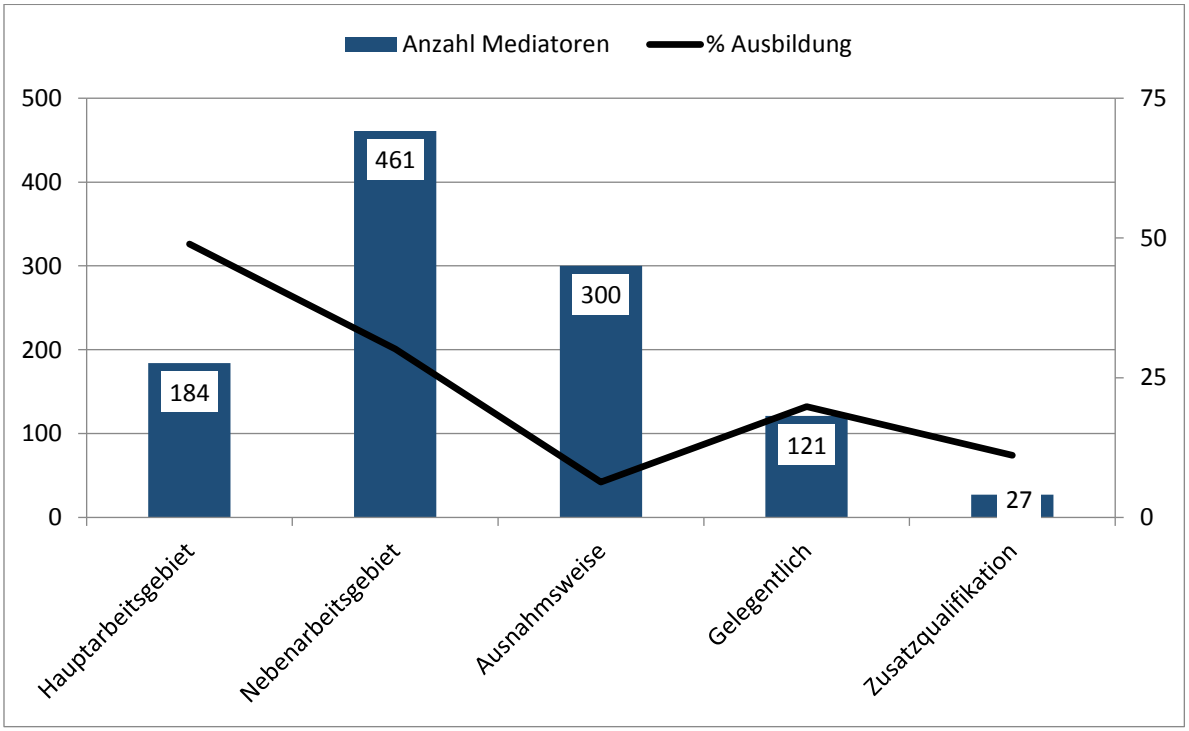


Abbildung 4-6.Tätigkeit im Bereich Mediation (absolute Werte) sowie Aus- und Weiterbildung (Relative Prozentwerte) mit Angabe zu beiden Fragestellungen (n=275)

Wie im vorangegangenen Abschnitt „Mediationstätigkeit“ wurde auch im Hinblick auf die Ausbildungstätigkeit gefragt, welchen Anteil an der beruflichen Tätigkeit die Ausbildung von Mediatorinnen und Mediatoren hat.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

rage: Wie hoch ist der Anteil von Schulungen / Ausbildung (im Bereich Mediation) an Ihrer beruflichen Tätigkeit?

Anteil berufl. Tätigkeit	Hauptarbeitsgebiet		Nebenarbeitsgebiet		Ausnahmsweise		Gelegentlich		Zusatzqualifikation	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
1 - 10%	17	19,3	71	53,8	14	77,8	13	59,1	3	100,0
11 - 25%	31	35,2	39	29,5	3	16,7	6	27,3	0	0,0
26 - 50%	30	34,1	16	12,1	1	5,6	1	4,5	0	0,0
51 - 75%	6	6,8	5	3,8	0	0,0	1	4,5	0	0,0
76 - 100%	4	4,5	1	0,8	0	0,0	1	4,5	0	0,0
Summe	*88*		*132*		*18*		*22*		*3*	

abelle 4-2. Anteil Schulungen / Ausbildung an der beruflichen Tätigkeit nach Haupt- und Nebenarbeitsgebiet usw., Absolute Anzahl und relativer Anteil, Relative Prozentwerte, Basis (100%) = Haupt-, Nebenarbeitsgebiet usw., n = jeweilige Summe in der Tabelle)

1. Hauptarbeitsgebiet: 33% 11-50% Anteil Schulungen / Ausbildung: 69%
2. Nebenarbeitsgebiet: 50% 1-25% Anteil Schulungen: / Ausbildung: 83%
3. Ausnahmsweise: 7% 1-10% Anteil Schulungen: / Ausbildung: 78%
4. Gelegentlich: 8% 1-25% Anteil Schulungen: / Ausbildung: 86%
5. Zusatzqualifikation: 1% 0-10% Anteil Schulungen: / Ausbildung: 100%

abelle 4-3. Schwerpunkt des Anteils von Ausbildung an der Arbeitstätigkeit bei den betrachteten Gruppen

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

ein Drittel (33%) der Ausbilderinnen und Ausbilder. Diese Gruppe ist damit auch sehr stark im Bereich Schulung und Ausbildung aktiv. Mehr als 10% aus dieser Gruppe, die im Bereich Schulung / Ausbildung tätig ist, hat in diesem Bereich den Schwerpunkt der beruflichen Tätigkeit (mehr als 50%). Die Personen aus der Gruppe mit Mediation als Nebentätigkeit sind ebenfalls noch sehr stark im Bereich der Schulung / Ausbildung aktiv. Allerdings ist der Anteil, den die Ausbildungs- und Schulungstätigkeit an der beruflichen Tätigkeit ausmacht, bereits deutlich geringer als im Falle der Gruppe „Haupttätigkeit“: Der Schwerpunkt liegt bei dieser Gruppe bereits bei maximal 10% an der beruflichen Tätigkeit. Bei den Gruppen „ausnahmsweise“ und „Zusatzqualifikation“ ist noch deutlicher, dass Aus- und Schulungstätigkeit nur ausnahmsweise und nebenberuflich ausgeübt werden. Bei der Gruppe, die Mediation „nur noch gelegentlich“ ausübt, fällt auf, dass 9 Personen angegeben haben, zu mehr als 10% im Bereich der Aus- und Schulungstätigkeit aktiv zu sein. Insgesamt haben ca. 50 Antwortende angegeben, im Bereich Mediation (inklusive Aus- und Fortbildung) ihr Hauptarbeitsgebiet zu haben, beides macht aber weniger als 50% ihrer beruflichen Tätigkeit aus. Wenn diese Personengruppe (etwa ein Viertel der Personen mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet) keine erheblichen Einnahmen aus anderen Quellen hat, ist die Vermutung nicht von der Hand zu weisen, dass deren finanzielle Situation prekär ist. Dieser Aspekt wird im Folgenden (z.B. Höhe der Honorare) weiter verfolgt werden.

Zusammenfassung Tätigkeit in der Ausbildung

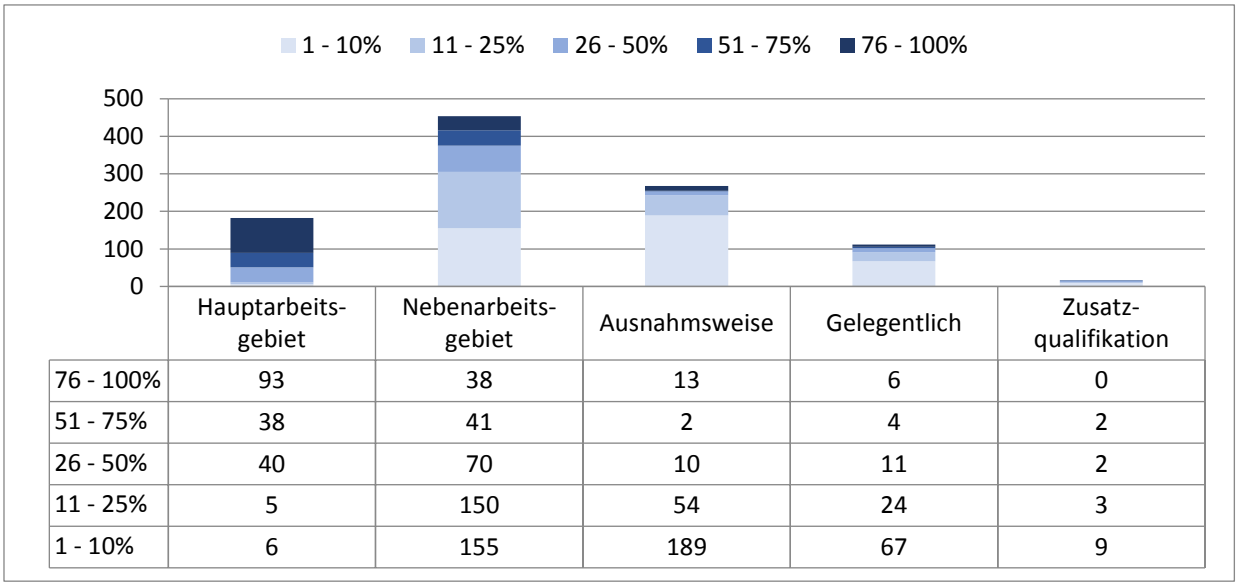
Ein Viertel (25%) der Antwortenden ist auch im Bereich der Mediationsausbildung tätig. Mit fast 50% ist der prozentuale Anteil der Ausbilderinnen und Ausbilder in der Gruppe derjenigen, die Mediation als Hauptarbeitsgebiet angegeben haben, besonders hoch. Aber auch in der Gruppe mit Mediation als Nebenarbeitsgebiet, die neben der Gruppe mit Hauptarbeitsgebiet am häufigsten als Mediatorinnen und Mediatoren tätig sind, beträgt der Anteil 30%.

B.4.5. Gemeinsame Betrachtung: Mediationstätigkeit und Aktivität im Bereich Aus- und Fortbildung

Da die in Kapitel B.4.2. und B.4.3. behandelten Aspekte in der gleichen Art und Weise abgefragt worden sind (Intervalle: 1 - 10% - 11 - 25% - 26 - 50% - 51 - 75% 76 - 100%) soll auch analysiert werden, welchen Anteil an der beruflichen Tätigkeit Mediationstätigkeit zusammen mit Schulung / Ausbildung insgesamt ausmacht. Die Werte können für jede einzelnen Antwortende und jeden einzelnen Antwortenden additiv ausgewertet werden.[141]

[141] Selbstverständlich ist die „Intervallbreite“ (z.B. 1-10%) bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.



	Hauptarbeits-gebiet	Nebenarbeits-gebiet	Ausnahmsweise	Gelegentlich	Zusatz-qualifikation
76 - 100%	93	38	13	6	0
51 - 75%	38	41	2	4	2
26 - 50%	40	70	10	11	2
11 - 25%	5	150	54	24	3
1 - 10%	6	155	189	67	9

Abbildung 4-7. Mediation plus Tätigkeit in der Ausbildung, Arbeitsgebiet und Anteil an der beruflichen Tätigkeit (Basis = 100%), Absolute Prozentwerte (n=1.037)

Während Mediation für die Hälfte der Antwortenden der Gruppe mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet mehr als 50% der beruflichen Tätigkeit ausmacht, sind es mit Ausbildung und Schulungen fast drei Viertel (ca. 73%). Der folgende Vergleich zeigt, dass die Tätigkeit im Bereich der Ausbildung und Schulung einen sehr wesentlichen Anteil an der beruflichen Tätigkeit der Gruppe derjenigen hat, die Mediation als Haupttätigkeitsgebiet angegeben haben:

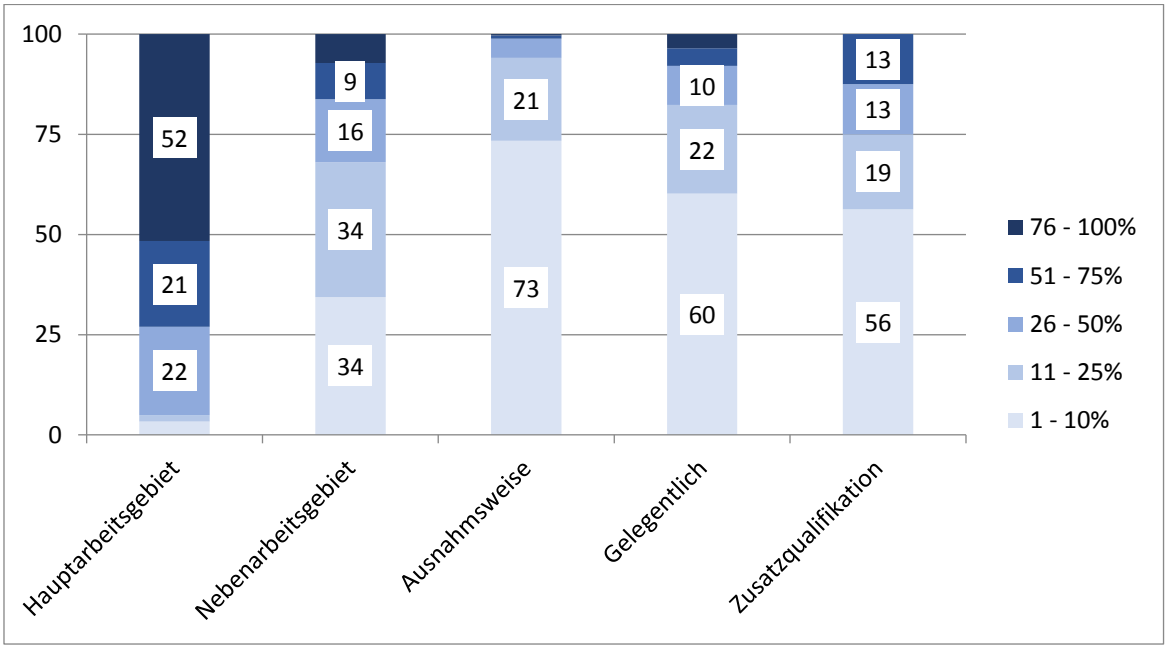


Abbildung 4-8. Mediation plus Tätigkeit in der Ausbildung, Arbeitsgebiet (Basis = 100) und Anteil an der beruflichen Tätigkeit, Relative Prozentwerte (n=1.037)

Die folgenden beiden Tabellen dokumentieren die Veränderung, die die Operation „Mediation plus Tätigkeit in der Ausbildung“ auf den Anteil an ihrer beruflichen Tätigkeit hat. Zunächst werden die Ergebnisse (prozentualer Anteil an der beruflichen Tätigkeit) mit und ohne Tätigkeit im Bereich Ausbildung und Schulung synoptisch gegenübergestellt. Danach werden sie analytisch in Form der Werte für die Ab- oder Zunahme der beruflichen Tätigkeit dargestellt.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Anteil berufl. Tätigkeit	Hauptarbeitsgebiet		Nebenarbeitsgebiet		Ausnahmsweise		Gelegentlich		Zusatzqualifikation	
	Mediation	+ Ausbild.	Mediation	+ Ausbild.	Mediation	+ Ausbild.	Mediation	+ Ausbild.	Mediation	+ Ausbild.
1 - 10%	4	3	41	34	78	73	74	60	56	56
11 - 25%	8	2	43	34	19	21	19	22	19	19
26 - 50%	37	22	14	16	3	5	5	**10**	13	13
51 - 75%	35	21	1	**9**	0	1	1	**4**	13	13
76 - 100%	16	**52**	0	**7**	0	0	1	**4**	0	0

Tabelle 4-4. Vergleich Anteil Mediation Schulungen / Ausbildung an der beruflichen Tätigkeit nach Haupt- und Nebenarbeitsgebiet usw., relative Prozentwerte, Basis (100%) = Haupt-, Nebenarbeitsgebiet usw., Mediation n=1.108, Ausbildung n=1.037)

Anteil berufl. Tätigkeit	Differenz (Abnahme / Anstieg in %)				
	Hauptarbeitsgebiet	Nebenarbeitsgebiet	Ausnahmsweise	Gelegentlich	Zusatzqualifikation
1 - 10%	-1	**-7**	-4	**-14**	0
11 - 25%	-7	**-9**	1	**4**	0
26 - 50%	**-15**	2	2	**4**	0
51 - 75%	**-13**	**8**	0	**4**	0
76 - 100%	**35**	**7**	0	**3**	0

Tabelle 4-5. Vergleich Anteil Mediation Schulungen / Ausbildung an der beruflichen Tätigkeit nach Haupt- und Nebenarbeitsgebiet usw., Differenzen Werte Tab. 5, Basis (100%) = Haupt-, Nebenarbeitsgebiet usw., Mediation n=1.108, Ausbildung n=1.037)

Die Tabelle 4-5 zeigt, dass der Unterschied vom allgemeinen Durchschnitt, was den Anteil an der beruflichen Tätigkeit, der durch Mediation bestritten wird, anbetrifft, bei der Gruppe mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet am größten ist. Der Anteil derjenigen, die mehr als 75% (76-100%) ihrer beruflichen Tätigkeit mit Mediation abdecken, ist bei dieser Gruppe um 35% höher als bei den anderen Gruppen.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

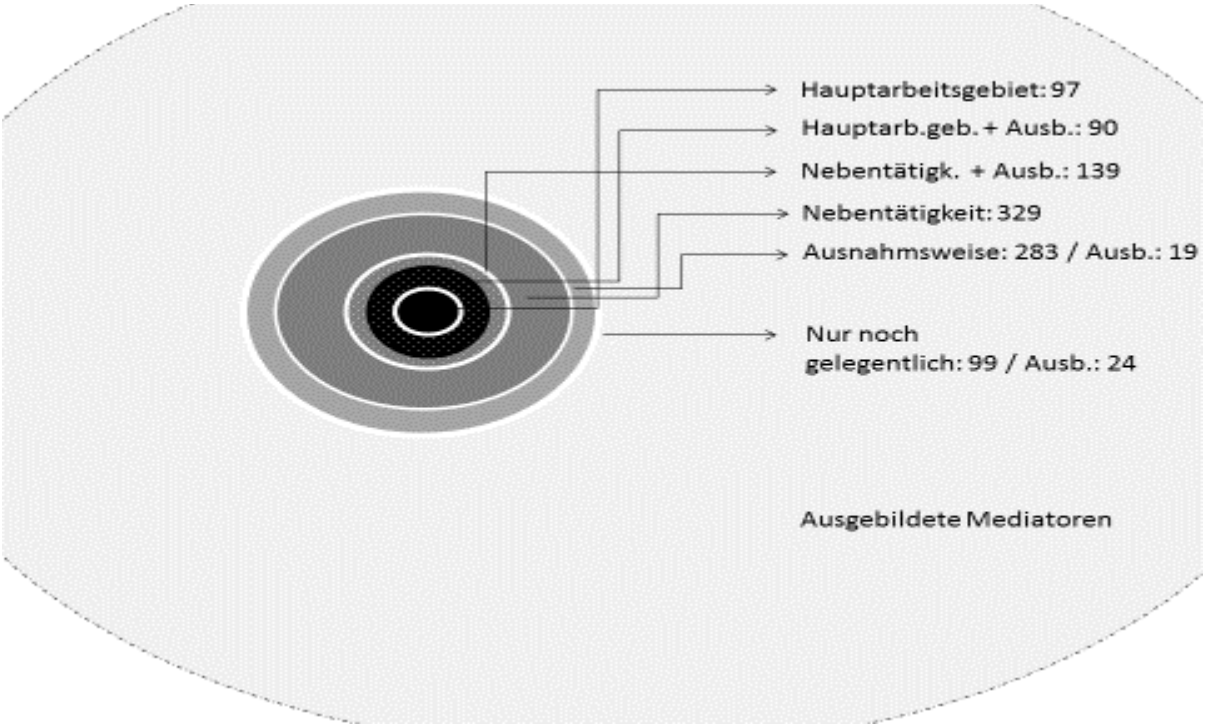


Abbildung 4-9. Schematische Darstellung der Situation der Mediation in Deutschland, Tätigkeit im Bereich der Mediation und der Mediatorenausbildung, Mediatorinnen- und Mediatorenbefragung InGFA 2016

Der relativ kleine „Kern“ der Mediation besteht aus 97 Personen, die in der Befragung angaben, Mediation als Hauptarbeitsgebiet zu betreiben und die auch entsprechend viele Mediationen durchführen und den überwiegenden Teil ihres Einkommens aus der Durchführung von Mediationen erzielen. Weitere 90 Antwortende dieser Gruppe sind zusätzlich in der Ausbildung von Mediatorinnen und Mediatoren tätig. Ebenfalls in der Ausbildung tätig sind 139 Ausbilder, die Mediation selbst nur als „Nebentätigkeit“ betreiben und die ansonsten Konfliktcoaching oder andere Beratertätigkeiten ausüben. Die Gruppe der Mediatorinnen und Mediatoren, die Mediation als Nebentätigkeit betreiben und nicht in der Ausbildung tätig sind, umfasst weitere 329 Personen. Danach folgt eine Gruppe, die Mediation nur ausnahmsweise durchführt (z.B. innerhalb der Organisation, in der sie arbeiten). Diese umfasst 283 Antwortende plus weitere 19, die zusätzlich in der Ausbildung tätig sind. Die kleine Gruppe von 27 Antwortenden, die Mediation nur als Zusatzqualifikation betrachten, ohne diese (regelmäßig) ausüben zu wollen, wurde für die obige Darstellung nicht berücksichtig. Christian Bähner, Mediationsausbilder, schätzt in einem der durchgeführten Interviews, dass weniger als 10% der Personen, die bei der Firma „Zweisicht“ in Freiburg insgesamt bislang ausgebildet worden sind (ca. 315 Mediatorinnen und Mediatoren), tatsächlich Mediationen durchführen. Viele würden die Ausbildung machen, um Soft Skills für ihre berufliche Tätigkeit (z.B. im Personalbereich) zu erlangen. Am „Heidelberger Institut für Mediation“ wurden seit dessen Gründung im Jahre 1995 900 Personen ausgebildet[142], mit unterschiedlichen Grundberufen (psychologischer, juristischer, medizinischer, künstlerischer und ökonomischer Hintergrund). Damit wären an lediglich zwei Ausbildungsinstituten bereits über 1.200 Personen ausgebildet worden.

[142] Interview mit Lis Ripke, Geschäftsführerin des Instituts.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Zusammenfassung Mediationstätigkeit und Aktivität im Bereich Aus- und Fortbildung

Eine zahlenmäßig relativ kleine Gruppe der Antwortenden (187 Personen) betreibt Mediation als Haupttätigkeit. Fast die Hälft dieser Personengruppe (90) ist auch in der Mediationsausbildung tätig. Weitere 139 Personen sind ebenfalls in der Mediationsausbildung tätig, betreiben aber Mediation selbst nur als Nebentätigkeit. Diese Personen können als Kerngruppe der Mediation angesehen werden. Der größte Teil der Antwortenden (711) Personen führt Mediationen nur als Nebentätigkeit bzw. nur Ausnahmsweise oder nur (noch) Gelegentlich durch. Mediatorin oder Mediator ist also für den größten Teil der Antwortenden nicht der Hauptberuf.

B.4.6. Anzahl der durchgeführten Mediationen

Frage: Wie viele Mediationen haben Sie im Jahr „x“ durchgeführt?

Bei der Interpretation der folgenden Grafik ist zu beachten, dass

a. das Jahr 2016 zum Zeitpunkt der Durchführung (4. Quartal 2016) noch nicht beendet war und die Zahl der durchgeführten Mediationen für das Gesamtjahr höher anzusetzen ist.
b. die Zahl der Mediationen „vor 2014“ sich auch auf das Jahr 2013 oder noch früher beziehen kann, auch wenn in der Rückschau eher ein „Durchschnittswert“ für die Zeit vor 2014 erinnert worden ist. (Im Rahmen des Pretests zur Befragung hatte sich gezeigt, dass die Bereitschaft zur Konsultation von Akten und Unterlagen, um genaue Angaben für frühere Jahre machen zu können, eher gering war.)

Die folgenden Ergebnisse können also nicht die exakte Anzahl der in den vergangenen Jahren durchgeführten Mediationen (hauptsächlich der organisierten Mediatorinnen und Mediatoren) wiedergeben. Aber die Größenordnung wird deutlich, innerhalb derer die genaue Zahl liegt, d.h. es kann eine Ober- und Untergrenze angegeben werden und es kann ein Trend bzw. Trends ermittelt werden.

Für eine Abschätzung der Gesamtzahl der durchgeführten Mediationen wurde für die oben angegebenen Intervalle jeweils die maximale Obergrenze als „Schätzwert“ zur Errechnung angesetzt. D.h. für „bis zu 5“ der Wert 5, für „bis zu 10“ der Wert 10, für „bis zu 20“ der Wert 20. Im Falle der Angabe „mehr als 20 Mediationen“ wurden 25 Mediationen zur Berechnung der durchgeführten Mediationen angenommen. Ca. 12% der Antwortenden gaben an, mehr als 20 Mediationen in den besagten Zeiträumen durchgeführt zu haben. Einige dieser 60 bis 100 Personen mögen für die Jahre 2014 bis 2016 deutlich mehr als 20 Mediationen durchgeführt haben, da aber die Werte der übrigen 88% der Antwortenden (800 bis 900 Personen) tendenziell hoch angesetzt worden sind, dürfte die obige Schätzung tendenziell immer noch eher zu hoch als zu niedrig liegen.

Jahr	Anzahl Mediationen
2016	7.405
2015	8.285
2014	7.110
vor 2014	9.020

Tabelle 4-6. Schätzung der Zahl der (jährlich) durchgeführten Mediationen n=870 (vor 2014) bis 943 (2016)

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Die Zahl der (durch organisierte Mediatorinnen und Mediatoren) durchgeführten Mediatoren in Deutschland schwankt zwischen 7.000 und 8.500 pro Jahr. Ein (eindeutiger) Trend für eine Zu- oder Abnahme ist nicht zu erkennen. Interessant ist aber ein Blick differenziert nach der Häufigkeit der Ausübung von Mediation:

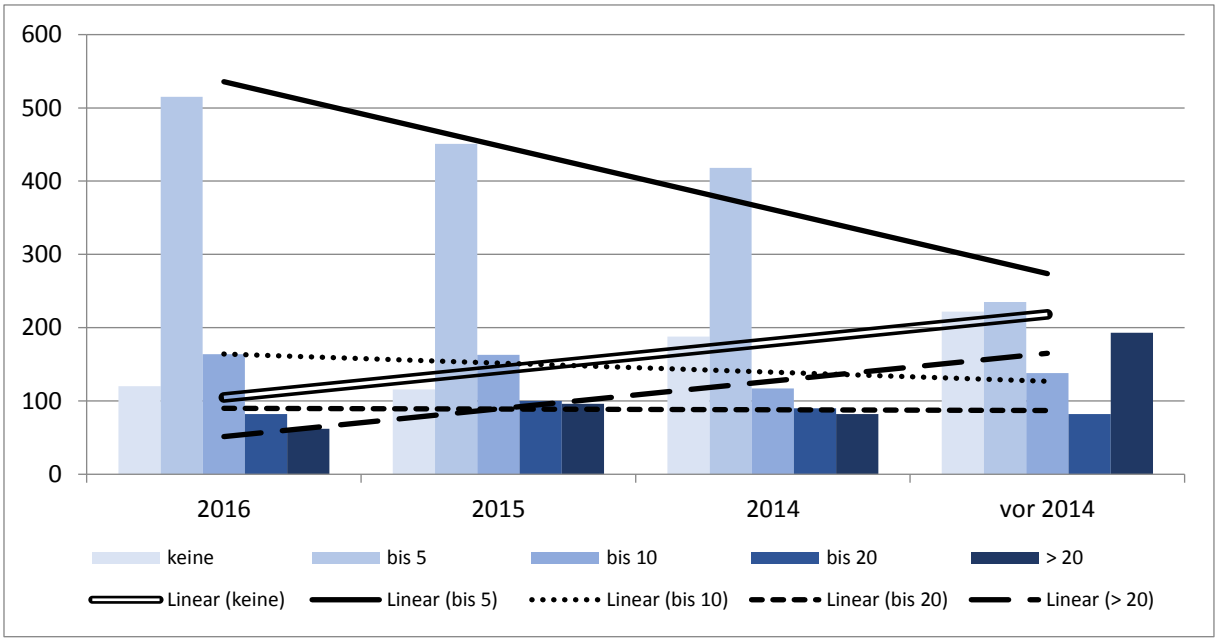


Abbildung 4-10. Zahl der Mediationen differenziert nach Häufigkeit der Ausübung, Absolute Werte (n=870-943)

Im Jahr 2016 haben mehr als zwei Drittel (67%) der Antwortenden (949) weniger als 5 oder gar keine Mediationen durchgeführt (davon gar keine 13%). Auf zwischen 10 und 20 Mediationen kommen 18% und auf mehr als 20 Mediationen 7%. Der Anteil derjenigen, die gar keine Mediationen durchgeführt haben, ist damit seit 2014 (21%) zurückgegangen (2015 bereits 13%). Der Anteil derjenigen mit weniger als 5 ist dagegen deutliche gestiegen (2014: 47% / 2015: 48%), während der Anteil derjenigen mit mehr als etwas gesunken ist (2014: 9% / 2015: 10%).

Der hohe Anteil derjenigen, die vor 2014 mehr als 20 Mediationen angegeben hat, dürfte darauf zurückzuführen sein, dass ein größerer Zeitraum für die Angabe zugrunde gelegt worden ist. Der hohe Anteil an Antwortenden, die angegeben haben, vor 2014 keine Mediationen durchgeführt zu haben, könnte dadurch erklärt werden, dass die Antwortenden, die erst ab 2014 ihre Ausbildung abgeschlossen haben, zwangsläufig keine Mediation für den Zeitraum vor 2014 angegeben haben.

Besonders interessant ist, dass der Anteil der Mediationen „bis 10“, vor allem aber „bis 20“ relativ stabil ist, während der Anteil der Mediatorinnen und Mediatoren, die angaben, „bis 5“ Mediationen durchgeführt zu haben, seit 2014 (statistisch) signifikant steigt. Es zeigt sich also, dass der Anteil der Mediatorinnen und Mediatoren, die nur eine geringe Zahl an Mediationen durchführen will oder akquirieren kann, seit 2014 deutlich gestiegen ist.

Betrachtung Anteil von Mediation an der Berufstätigkeit und Tätigkeit in der Aus- und Fortbildung

Die Differenzierung der Mediationstätigkeit (Häufigkeit der Mediationen) nach den zentralen Betätigungskategorien (Haupt-, Nebenarbeitsgebiet usw.) zeigt, dass die Gruppe der Antwortenden mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet signifikant mehr Mediationen innerhalb eines Jahres durchführt als die übrigen Mediatorinnen und Mediatoren. Es folgt die Gruppe mit Mediation als Nebenarbeitsgebiet. Die Gruppe mit Mediation als Zusatzqualifikation hat überdurchschnittlich

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

häufig keine Mediationen durchgeführt. Um eine anschauliche grafische Darstellung der Ergebnisse zu ermöglichen, wurde die jeweilige prozentuale Abweichung der Gruppen vom Gesamtdurchschnitt (Abb. 4-10) ermittelt. Der Anteil der Mediatorinnen und Mediatoren, die angegeben hatten, „bis zu 5“ Mediationen durchgeführt zu haben, beträgt über alle Antwortenden (im Durchschnitt) ca. 55%. In der Gruppe mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet beträgt der entsprechende Wert 18%; die Differenz zum „Durchschnitt“ beträgt also (-) 37%. In der Gruppe, die Mediation nur noch gelegentlich ausübt, liegt der Anteil derjenigen mit „bis zu 5“ Mediationen bei ca. 70%, also (+) 15% höher als im Durchschnitt.

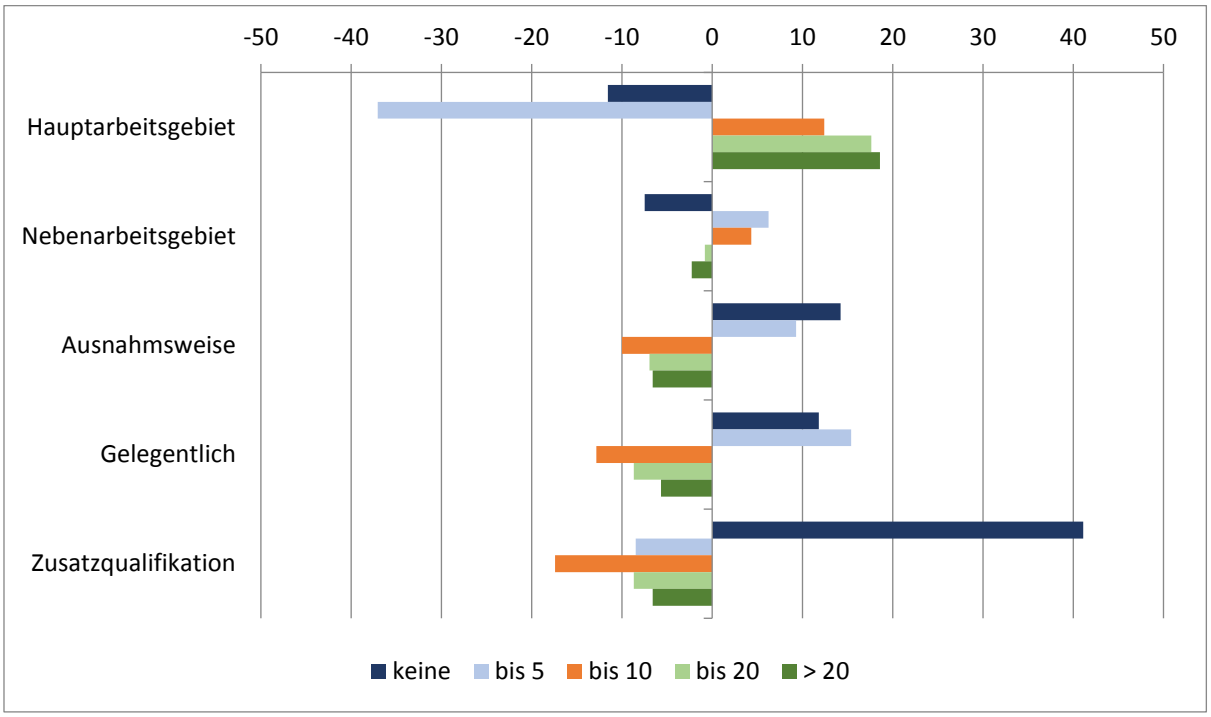


Abbildung 4-11. Abweichung der Zahl der Mediationen vom allgemeinen Durchschnitt differenziert nach Gruppen der Mediationstätigkeit, Prozentwerte (n=870-943)

Die Gruppe mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet führt im Vergleich zu den anderen Gruppen überproportional häufig mehr als 5, vor allem aber mehr als 10 und mehr als 20 Mediationen pro Jahr durch. Dies ist vor dem Hintergrund des Hauptarbeitsgebiets im Bereich Mediation schlüssig. Wenn Mediation als Nebenarbeitsgebiet angegeben wurde, was für fast 40% der Antwortenden zutrifft, ist der Anteil mit bis zu 5 Mediationen bereits etwas höher. Bei dieser Gruppe ist auch der Anteil derjenigen, mit bis zu 10 Mediationen etwas höher als im Durchschnitt. Bei den weiteren Gruppen (mit Ausnahme der Gruppe Zusatzqualifikation) steigt der Anteil mit „bis zu 5“ Mediationen stetig an, während vor allem der Anteil von „bis zu 10“ Mediationen stetig und deutlich zurückgeht.

Zusammenfassung Anzahl der durchgeführten Mediationen

Für den Zeitraum 2013 bis 2016 lässt sich weder eine (deutliche) Zunahme noch eine deutliche Verringerung der Anzahl an durchgeführten Mediationen feststellen (zumindest für die Mediatorinnen und Mediatoren, die sich an der Befragung im Rahmen der Evaluation beteiligt haben). Im Jahr 2016 haben mehr als zwei Drittel (67%) der Antwortenden (949) weniger als 5 oder gar keine Mediationen durchgeführt (gar keine: 13%). Der Anteil der Mediatorinnen und Mediatoren mit einer eher geringen Zahl von durchgeführten Mediationen pro Jahr (insbes. weniger als 5) hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen. Mehr als 20 Mediationen im Jahr haben im Jahr 2016 nur ca. 7% der Antwortenden durchgeführt (mit leicht sinkender Tendenz seit 2014). Die Gruppe der Mediatorinnen und Mediatoren, die Mediation als Hauptarbeitsgebiet betreibt, führt

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

signifikant mehr Mediationen pro Jahr durch als die Personen der anderen Gruppen. Für die große Masse (der Antwortenden) ist Mediation nichts, was man permanent betreibt.

B.4.7. Möglichkeit der Einkommenserzielung durch Mediationen

Frage:	Welchen prozentualen Anteil Ihres Einkommens erzielten Sie aus Ihrer Tätigkeit als Mediatorin bzw. Mediator in den letzten zwei Jahren?

Die Frage nach dem Einkommen, das durch Mediationstätigkeit erzielt werden konnte, wurde erst im hinteren Teil des Fragebogens gestellt. Wie oben zu sehen war, üben viele der Antwortenden Mediation nur „ausnahmsweise“ oder „gelegentlich“ aus bzw. haben die Mediation als „Zusatzqualifikation“ erlernt. Einnahmen aus Mediation spielen daher für die angesprochenen Gruppen vermutlich nur eine geringe Rolle. Da einige der Befragten, vor allem wenn sie nur selten oder nie Mediationen durchführen, die Beantwortung des Fragebogens an dieser Stelle bereits beendet hatten oder das Thema Einkommenserzielung durch Mediation für sie nicht relevant war, ist der Anteil der Antwortenden (777) zu den Fragen nach der Einkommenserzielung etwas geringer als bei den vorangegangenen Fragen. Mehr als 75% ihres Einkommens erzielen nur etwa 5% der Antwortenden, weniger als 25% dagegen mehr als 80%.

Betrachtung Anteil von Mediation an der Berufstätigkeit und Anteil am Einkommen

Es ist an dieser Stelle, aufgrund des Ergebnisses, unerlässlich, zunächst das Ergebnis für die Gruppe der Antwortenden zu betrachten, die Mediation als ihr Hauptarbeitsgebiet angegeben haben:

Anteil am Einkommen	Absolut	Prozent	Kummulierte %
100 %	13	**9**	9
75 - 99 %	20	**14**	22
50 - 74 %	33	**22**	45
25 - 49 %	50	**34**	79
1 - 24 %	28	**19**	98
0 %	3	**2**	100

Tabelle 4-7. Einkommenserzielung durch Mediation in der Gruppe mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet, n=147

In Abb. 4-1 war zu sehen, dass etwa 17% der antwortenden Mediatorinnen und Mediatoren angaben, dass Mediation ihr Hauptarbeitsgebiet ist. Aber auch in dieser Gruppe sind nur wenige Personen (13) in der Lage, ihr Einkommen ausschließlich (zu 100%) durch Mediation zu erzielen. Dies ist auch in der Gruppe „Hauptarbeitsgebiet“ nur jeder Zehnte und auf der Ebene der Gesamtbefragung sind es nur etwas mehr als 1%. Weitere ca. 14% der Gruppe „Hauptarbeitsgebiet“ erzielen mehr als 75% ihres Einkommens aus Mediation. Weniger als die Hälfte der Mediatorinnen und Mediatoren aus der Gruppe „Hauptarbeitsgebiet“ können weiterhin mehr als die Hälfte ihres Einkommens aus Mediationstätigkeit erzielen. In den übrigen Gruppen liegt der Anteil des Einkommens zu mehr als drei Vierteln (75%) oder (fast) vollständig unter 25%, wie die folgende Tabelle 4-8 zeigt. Aus der Gruppe „Zusatzqualifikation“ haben nur 16 Personen Angaben zur Einkommenserzielung gemacht, wobei niemand gar keine Einnahmen (0%) und alle 16 Personen weniger als 25% erzielten. Auf die Darstellung dieser Gruppe wurde aufgrund der geringen Fallzahl in der folgenden Tabelle verzichtet.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Anteil am Einkommen	Nebenarbeitsgebiet Anzahl	%	Ausnahmsweise Anzahl	%	Gelegentlich Anzahl	%
100%	0	0,0	0	0,0	0	0,0
75 - 99 %	1	0,3	0	0,0	0	0,0
50 - 74 %	4	1,2	0	0,0	0	0,0
25 - 49 %	32	9,2	1	0,6	1	1,1
1 - 24 %	281	81,0	95	54,3	66	75,9
0%	29	8,4	79	45,1	20	23,0
Summe	*347*		*175*		*87*	

Tabelle 4-8. Einkommenserzielung durch Mediation in den Gruppen „Nebenarbeitsgebiet“, „Ausnahmsweise“ und „Gelegentlich“, n = 347, 175, 87

Neben der Anzahl der Mediationen, die akquiriert werden können, spielt auch die Höhe des Honorars, das zu erzielen ist, mit hoher Wahrscheinlichkeit eine wesentliche Rolle dafür, ob man Mediation als Hauptberuf oder zumindest als Nebentätigkeit ausübt wird.

Frage: Wie hoch ist Ihr durchschnittliches Honorar für Mediationstätigkeiten (in €) pro Stunde?

Auf diese Frage haben 708 der insgesamt 1.100 Antwortenden geantwortet. Der Rückgang der Beantwortungsquote ist bei dieser Frage zumindest zum Teil darauf zurückzuführen, dass ca. 18,5% der Antwortenden (143 Personen) angegeben haben, dass sie keine Einnahmen aus Mediationen im abgefragten Zeitraum erzielt haben. Weitere 482 der Antwortenden gaben an, dass der Anteil der Einnahmen aus Mediation an ihrem Einkommen nur 1-24% beträgt.

Etwa die Hälfte der Antwortenden erzielt im Durchschnitt ein Honorar von weniger als 100 € pro Stunde. Sehr hohe Honorare erzielen ca. 20% (142 der Antwortenden) mit mehr als (>) 150 €/Stunde.

Honorare	Absolut	Prozent	Kummulierte %
< 50 €	77	11	11
51 - 100 €	270	38	49
101 - 150 €	219	31	80
> 150 €	142	20	100
Summe	*708*		

Tabelle 4-9. Honorarhöhe von Mediatorinnen und Mediatoren, n = 708

Betrachtung Anteil von Mediation an der Berufstätigkeit und Honorarhöhe

Aufschlussreich ist auch an dieser Stelle der Vergleich nach Kategorien der Mediationstätigkeit (Haupt-, Nebenarbeitsgebiet usw.). Die Antwortenden, die Mediation als Neben-, vor allem aber als Hauptarbeitsgebiet angegeben haben, erzielen häufiger höhere Honorare als die Gruppen, die Mediation nur „ausnahmsweise“ bzw. „nur noch Gelegentlich“ ausüben. Insbesondere für die Gruppe „Hauptarbeitsgebiet“ ist ein „angemessener“ Honorarsatz von mehr als € 100,- die Regel (67%), da ein großer Teil dieser Personengruppe den überwiegenden Teil ihres Einkommens mit Mediation erzielt. Ohne ausreichende Honorarsätze wäre dies nicht möglich. Dabei muss die Frage, ob die Mediatorinnen und Mediatoren, die Mediation nur „ausnahmsweise“ bzw. „nur noch Gelegentlich“ ausüben, dies deshalb (nicht häufiger) tun, weil sie keine hinreichenden Honorare erzielen (können), oder ob nur Mediatorinnen und Mediatoren, die ausreichende Referenzen und Erfahrung vorweisen können, in den Bereich über 100 € pro Stunde vorstoßen (können), zunächst offen bleiben.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

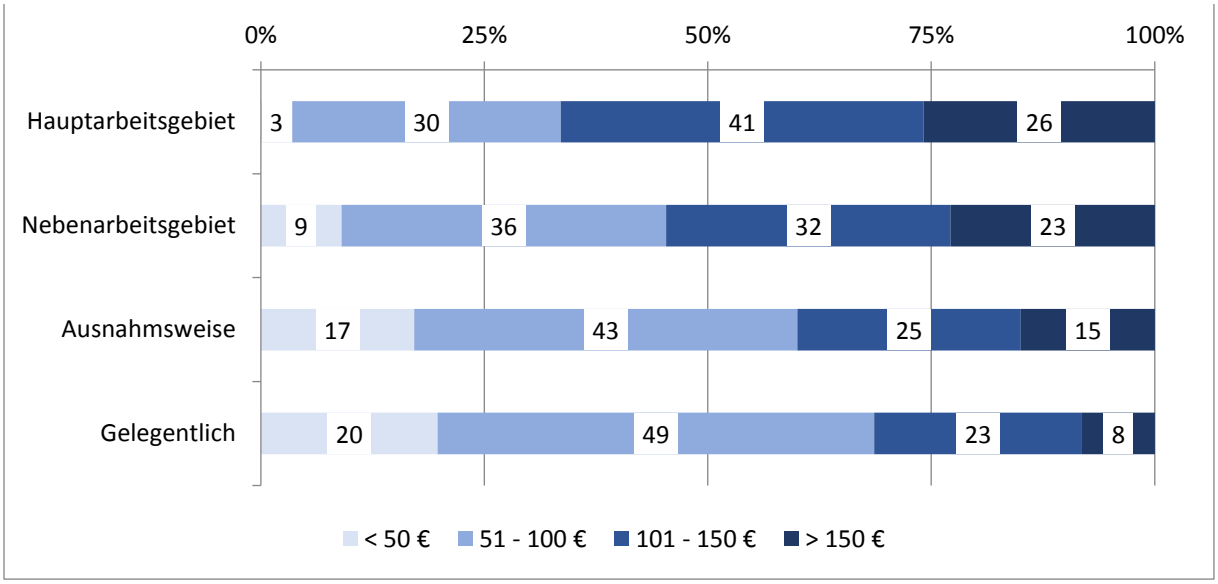


Abbildung 4-12. Höhe der Honorare, differenziert nach Kategorien der Mediationstätigkeit, Prozentwerte, n = 143, 333, 140, 86

Die Entwicklung der Honorare in den vergangenen Jahren ist ein weiterer Aspekt im Themenbereich Einkommenserzielung.

Frage: Wie hat sich die Höhe Ihres Honorars (Stundensätze) in den letzten Jahren (insbesondere seit Juli 2012) entwickelt?

Honorare	Absolut	Prozent	Kummulierte %
stark zugenommen	23	3	3
leicht zugenommen	235	35	38
unverändert	346	51	89
leicht abgenommen	10	1	90
stark abgenommen	10	1	92
uneinheitlich	56	8	100
Summe	*680*		

Tabelle 4-10. Entwicklung der Honorarhöhe von Mediatorinnen und Mediatoren, n = 680

Bei ca. der Hälfte der 680 Antwortenden, die zu dieser Frage Angaben gemacht haben, hat sich die Höhe der Honorare in den vergangenen Jahren nicht verändert. Bei etwas mehr als einem Drittel (35%) hat sich die Höhe der Honorare etwas erhöht. Stark zugenommen hat die Höhe der Honorare nur bei einer geringen Zahl von Mediatorinnen und Mediatoren (3%). Einen Rückgang der Honorare verspürten nur sehr wenige Antwortenden (20 Personen). Etwas größer ist dagegen die Gruppe derjenigen, deren Honorare mal geringer und mal höher (uneinheitlich) ausgefallen sind (8 %).

Betrachtung Anteil von Mediation an der Berufstätigkeit und Entwicklung Honorare

Der Vergleich nach Kategorien der Mediationstätigkeit (Haupt-, Nebenarbeitsgebiet usw.) offenbart wiederum deutliche Unterschiede zwischen den Mediatorinnen und Mediatoren mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet und den anderen Mediatorengruppen, wobei die Gruppe mit Mediation als Nebentätigkeit wiederum eine Zwischen- bzw. Mittelstellung einnimmt.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

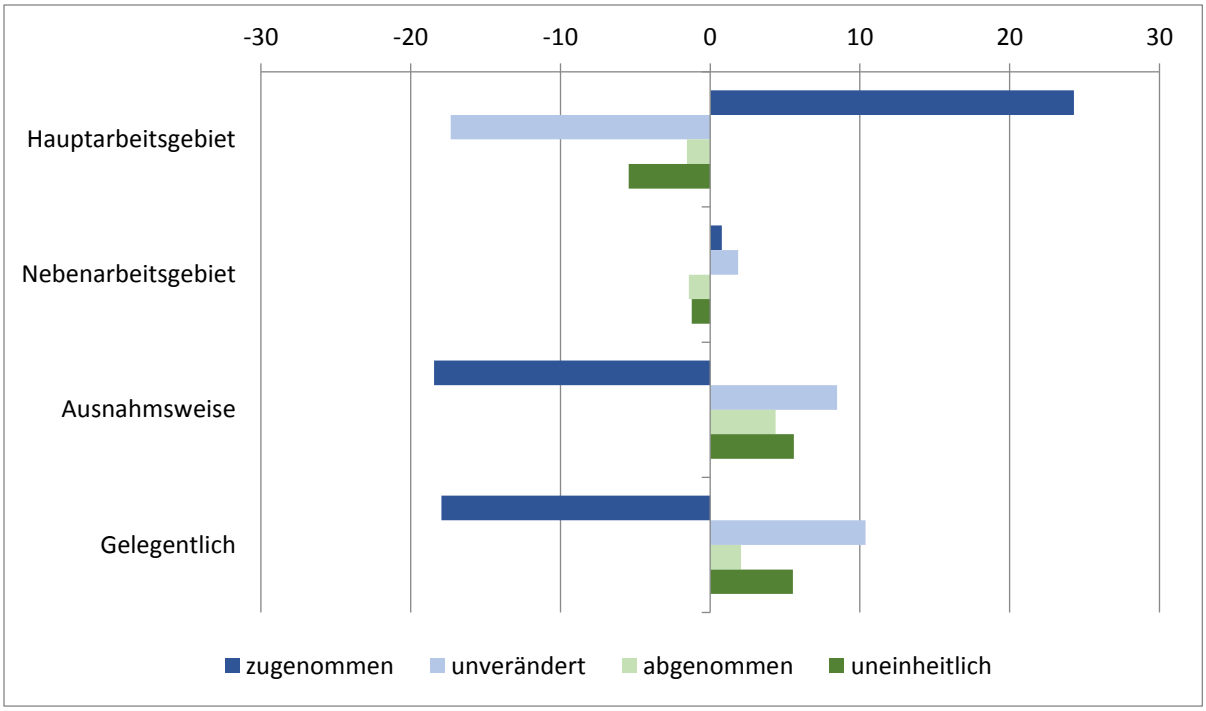


Abbildung 4-13. Entwicklung der Honorarhöhe, Differenz vom Durchschnitt, differenziert nach Gruppen der Mediationstätigkeit[143], Prozentwerte, n = 143, 328, 123, 80

Einen (leichten) Zuwachs bei der Honorarhöhe hatten im Wesentlichen die Antwortenden der Gruppe „Hauptarbeitsgebiet“ zu verzeichnen (89 Antwortende bzw. ca. 62% dieser Gruppe). Die (Mehrzahl!) der Mediatorinnen und Mediatoren dieser Gruppen führen mehr Mediationen durch und erzielen tendenziell höhere Honorare als in den anderen Gruppen. Diese Gruppe ist, wie zu sehen war, mit 17% aller Antwortenden nicht sehr groß und es muss weiterhin beachtet werden, dass auch ca. die Hälfte der Antwortenden aus dieser Gruppe nur etwa die Hälfte ihres Einkommens aus Mediationstätigkeit erzielen können (bei i.d.R. unter 100 € Honorar pro Stunde).

Dennoch kommen mehr als ein Drittel der Antwortenden (ca. 35%), die Einnahmesteigerungen erzielen konnten, aus der Gruppe „Hauptarbeitsgebiet“. Weitere 50% der Einnahmesteigerungen entfällt auf die Gruppe der Mediatorinnen und Mediatoren, die diese regelmäßig als Nebentätigkeit ausüben. Diese mit 42% aller Antwortenden größte Gruppe ist prägend für das Bild der Mediation. Zwar konnten die Antwortenden dieser Gruppe in den vergangenen Jahren zumindest die Höhe der Honorare, die erzielt werden konnten, halten (ca. 53%) oder konnten sogar in großer Zahl leichte Erhöhungen verbuchen (ca. 39%). Dennoch hat dies offenbar nicht ausgereicht, damit die Mediatorinnen und Mediatoren die Mediation zu ihrem Hauptarbeitsgebiet gemacht haben. Ausschlaggebend dürfte hierfür aber sein, dass die Zahl der Mediationen, die akquiriert werden können, für den Schritt zur Mediation als Hauptberuf nicht ausreicht. Ein andere Erklärung ist, dass die Betätigung im angestammten Beruf immer noch höhere und (vielleicht noch wichtiger) regelmäßigere Einnahmen ermöglicht.

Bei den anderen Gruppen fällt auf, dass die Honorarsätze (pro Stunde) nur in geringem Umfang angestiegen sind (ca. 20% und weniger). Darüber hinaus ist der Anteil derjenigen, die eine uneinheitliche Entwicklung der Honorare angaben, in diesen Gruppen relativ hoch (ca. 14%). Es gibt also einen deutlichen Zusammenhang zwischen der Häufigkeit von durchgeführten Mediationen und der Honorarhöhe, die (sicher) erzielt werden kann.

[143] Die Kategorie „Zusatzqualifikation“ wird aufgrund der geringen Zahl der Antwortenden (6) nicht gesondert dargestellt.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Möglichkeit der Einkommenserzielung durch Mediationen

Den (ganz) überwiegenden Teil ihres Einkommens (mehr als 75%) erzielt nur ein sehr geringer Teil der Antwortenden (ca. 5%) aus der Durchführung von Mediationen. Mehr als 80% erzielen dagegen (deutlich) weniger als ein Viertel ihres Einkommens mit Mediation. Mediation ist also für einen sehr großen Teil der Mediatorinnen und Mediatoren nur eine Möglichkeit, (zusätzliches) Einkommen zu erzielen. Allerdings sind viele (ca. 25%) Mediatorinnen und Mediatoren zusätzlich in der Aus- und Fortbildung von Mediatorinnen und Mediatoren tätig und erzielen damit zusätzliches Einkommen. (Vgl. Kap. B.4.3. und B.4.4.). Dabei ist zu beachten, dass diejenigen Mediatorinnen und Mediatoren, die überdurchschnittlich viele Mediationen durchführen, auch überdurchschnittlich häufig im Bereich der Aus- und Fortbildung tätig sind. Es gibt also einen kleinen „harten Kern“ der Mediation und ein „weites Feld“ an Mediatorinnen und Mediatoren, die teilweise gelegentlich Mediationen durchführen, teilweise die „Technik“ nur als Zusatzqualifikation ansehen.

Dass viele Mediatorinnen und Mediatoren nicht häufiger Mediationen durchführen, kann entweder daran liegen, dass die Nachfrage nach Mediationen (im Verhältnis zu den ausgebildeten Mediatorinnen und Mediatoren) zu gering ist, aber auch daran, dass die Höhe der Honorare, die erzielt werden kann, im Verhältnis zu anderen Tätigkeiten (z.B. Coaching) nicht ausreichend ist. Fast die Hälfte (49%) der Antwortenden in der Befragung gaben an, weniger als € 100,- Honorar pro Stunde erzielen zu können (11% sogar weniger als € 50,-). Hier liegt die Vermutung nahe, dass dann, wenn man als Berater, Coach oder ähnliches, in anderen Betätigungsfeldern höhere Honorare erzielen kann, Mediation nur dann anbietet, wenn keine anderen Möglichkeiten vorhanden sind, oder das Honorar besser ist, als bei anderen Betätigungsmöglichkeiten. Ein weiterer Grund für die teilweise geringe Honorarhöhe könnte sein, dass dann, wenn keine anderen Betätigungsmöglichkeiten in Aussicht sind, den Mediatorinnen und Mediatoren nur die Möglichkeit bleibt, zu versuchen durch billigere Angebote Mediationen zu akquirieren. Als Indiz hierfür könnte gewertet werden, dass die Honorarhöhe der Mediatorinnen und Mediatoren konstant abnimmt, je weniger Mediationen sie durchführen (Vgl. Abb. 4-11. Und 4-12.).

Zusammenfassung Möglichkeit der Einkommenserzielung

In der Tendenz ist nach den Angaben der Antwortenden eine leichte Zunahme der Höhe der Honorare in den letzten Jahren festzustellen, im Wesentlichen für die Gruppe mit Mediation als „Hauptarbeitsgebiet“, die am häufigsten Mediationen durchführt und auch im Durchschnitt bei weitem die höchsten Honorare erzielt.

B.4.8. Wie kommen Mediationen zustande - und warum nicht?

Wenn die Antwortenden eine Anfrage über die Durchführung einer Mediation bekommen haben, dann konnte die Mediation i.d.R. auch realisiert werden. Es kommt also eher selten vor, dass jemand wegen einer Mediation anfragt, dann aber von der Mediation Abstand nimmt oder eine andere Mediatorin oder einen anderen Mediatoren auswählt. Die Entscheidung für die Mediation scheint zum Zeitpunkt der Kontaktaufnahme bereits getroffen.

Frage: Wie viele Anfragen zur Mediation haben Sie in den letzten 12 Monaten erhalten?

Die Frage ist gleich angelegt, wie die in B.4.5. bereits behandelten Fragen zur Zahl der tatsächlich in den vergangenen Jahren durchgeführten Mediationen. Vergleicht man das Ergebnis mit der Zahl der durchgeführten Mediationen (Tabelle 4-6)[144], dann ergibt sich für den Vergleich mit dem letzten vollständig erfassten Jahr 2015, dass 8.285 Anfragen 7.944 durchgeführten Mediationen

[144] Identische Berechnungsweise der Zahl der Mediationen wie auch der Anfragen.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

gegenüberstehen. Für das Jahr 2016, das zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abgeschlossen war, waren bereits 7.405 durchgeführte bzw. laufende Mediationen zu verzeichnen. Es kann also angenommen werden, dass eine angefragte Mediation mit hoher Wahrscheinlichkeit zu Stande kommt.

Wie werden die Interessenten auf eine Mediation aufmerksam?

Frage: Woher kamen die Anfragen (in den letzten 12 Monaten)?

Die meisten Anfragen werden bei der Mehrheit der Mediatorinnen und Mediatoren unmittelbar durch die Interessenten (potentiellen Medianden, 36%) gestellt. Ein weiterer sehr großer Teil kommt über die Empfehlung vorangegangener Medianden (14%) zustande. Insgesamt kommt also ca. die Hälfte aller Mediationen unmittelbar durch eine Anfrage oder die Empfehlung vorangegangener Medianden zustande.

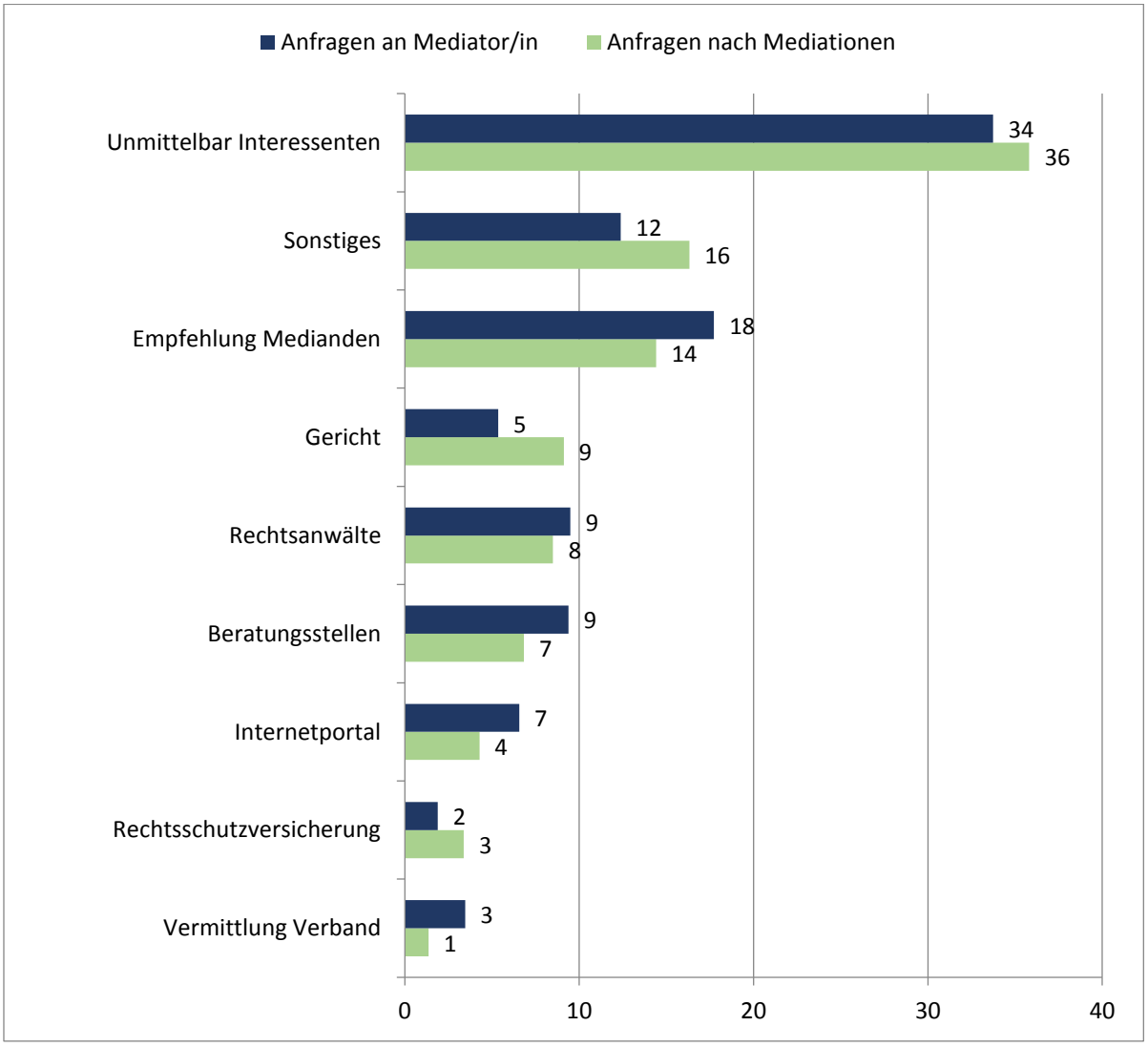


Abbildung 4-14. Anzahl der Mediationsanfragen, differenziert nach Zahl der Mediationsanfragen und Zahl der Anfragen bei Mediatorinnen und Mediatoren, Prozentwerte, n (Mediatoren) = 643, 338, 236, 181, 179, 125, 106, 66, 36

Der Unterschied zwischen der Zahl der Anfragen nach Mediationen und Zahl der Mediatoren ergibt sich dadurch, dass die Antwortenden angeben konnten, wie viele Anfragen sie über diesen Weg erhalten haben (1,2,3, bis n). Die Summe entspricht dann der Zahl der Anfragen. Die Anzahl der

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Mediatorinnen und Mediatoren ist dagegen die Zahl der Personen, die angegeben haben. Anfragen über den betreffenden Kanal erhalten zu haben, unabhängig davon wie viele Anfragen es waren (eine, zwei oder auch 100).

Bei Mediationen, die durch den Verweis eines Gerichts (gerichtsnahe Mediation) oder durch Rechtsschutzversicherungen vermittelt werden, ist der Anteil der betroffenen Mediatorinnen und Mediatoren geringer als die Zahl der vermittelten Mediationen. Das dürfte darauf zurückzuführen sein, dass z.B. Rechtsschutzversicherungen immer wieder auf bestimmte Mediatorinnen und Mediatoren zurückgreifen, mit denen sie gute Erfahrungen gemacht haben. Das gleiche wurde uns auch mehrfach in Interviews über Leitungen von Personalabteilungen berichtet, die für innerbetriebliche Mediationen gerne Personen beauftragen, die bereits erfolgreich im Unternehmen gearbeitet haben. Bei den Rechtsschutzversicherungen ist zudem zu berücksichtigen, dass diese auch eigene Mediatorinnen und Mediatoren zur Verfügung haben.

Die Anzahl der Fälle der gerichtsnahen Mediation bleibt vermutlich am weitesten hinter den Erwartungen zurück.[145] Innerhalb von 12 Monaten gab es 1.124 Fälle, die an 102 (externe) Mediatorinnen und Mediatoren überwiesen worden sind. Das sind ca. 5% der insgesamt durchgeführten Mediationen und bleibt, auch wenn die Befragung nicht alle Fälle erfasst hat, deutlich hinter den Zahlen der Güterichterverhandlungen zurück (vgl. Kap. B.2.1.).

Auch die Zahl der durch Beratungsstellen vermittelten Mediationen (842) ist gering. Inwieweit dies dadurch zu erklären ist, dass die Fälle bei den Beratungsstellen im Grunde keinen Konfliktcharakter haben, oder ob die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dort andere Verfahren der Konfliktbearbeitung präferieren, kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.

Betrachtung Anteil von Mediation an der Berufstätigkeit und Herkunft der Mediationen

Vergleicht man die Herkunft der Mediationen nach dem Anteil an der beruflichen Tätigkeit der Mediatorinnen und Mediatoren, so wird deutlich, warum diejenigen, für die Mediation das Hauptarbeitsgebiet ist, genügend und vor allem wiederkehrend genügend Mediationen und damit Einkommen akquirieren können.

Herkunft Mediation	Hauptarbeits-gebiet	Nebenarbeits-gebiet	Gelegentlich	Ausnahmsweise
Sonstiges	16	12	26	26
Unmittelbar Interessenten	33	47	43	47
Rechtsanwälte	11	5	3	3
Internetportal	5	4	6	1
Beratungsstellen	8	7	3	4
Gericht	8	5	3	5
Empfehlung Medianden	15	14	11	14
Rechtsschutzversicherung	2	3	1	0
Vermittlung Verband	1	2	3	1

Tabelle 4-11. Anzahl der durchgeführten Mediationsanfragen, differenziert nach Herkunft der Anfragen und nach Anteil an der beruflichen Tätigkeit, Prozentwerte (geordnet nach Unterschied zwischen den Mediationsgruppen), n = 548, 917, 173, 282

Was den hohen, aber unterschiedlich hohen Anteil im Falle der Kategorie „Sonstiges“ angeht, so ist dieser vermutlich auf den hohen Anteil an innerbetrieblicher Mediationen bzw. von Mediationen innerhalb von Organisationen zurückzuführen. Bei der Entwicklung der Befragung war nicht

[145] Vgl. z.B. http://mediation.anwaltverein.de/berichte/einzelansicht/artikel/potentiale-der-mediation-in-der-praxis-noch-nicht-ausgeschoepft.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

vorherzusehen gewesen, dass die innerbetriebliche Mediation eine so wichtige Rolle für die Mediation spielt. Diese Form der Mediation wird sehr häufig von den Mediatorinnen und Mediatoren ausgeübt, die Mediation nur ausnahmsweise oder gelegentlich ausüben. Es kann vermutet werden, dass es sich hier zum Teil um Mediatorinnen und Mediatoren handelt, die in erster Linie innerbetrieblich tätig sind bzw. um Mediatorinnen und Mediatoren, die eine andersgeartete Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigung haben, die aber bei passender Gelegenheit auch auf dem freien Markt tätig werden.

Mediatorinnen und Mediatoren mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet sind vom freien Markt in vergleichsweise geringem Umfang abhängig: 33% der Mediationen kommen bei dieser Gruppe aufgrund direkter Anfragen von Interessenten. Bei den anderen Gruppen sind es 43% bzw. 47%. Dagegen ist der Anteil der Fälle, die durch Vermittlung von Rechtsanwälten, Beratungsstellen und Gerichten zustande kommt, signifikant (drei bis viermal) höher als bei den anderen Gruppen. Für die Antwortendengruppe mit Mediation als Nebenarbeitsgebiet ist der Zusammenhang ebenfalls vorhanden, aber bei Weitem nicht so stark ausgeprägt.

Bei denjenigen, die Mediation „nur noch“ gelegentlich ausüben, ist der Anteil der Mediationen, die aufgrund der Empfehlung früherer Medianden zustande kommen, deutlich geringer als bei den anderen Gruppen (11% im Vergleich zu 14%/15%). Dies könnte möglicherweise als Indiz dafür gewertet werden, dass die Vertreter dieser Gruppe über einen geringeren Professionalisierungsgrad verfügt. In jedem Fall kann diese Gruppe weniger Mediatonen akquirieren als die Mediatorinnen und Mediatoren der anderen Gruppen.

Die Ergebnisse erinnern an dieser Stelle stark an die Entwicklung der Güterichterverfahren: Die Mediation ist kein „Selbstläufer“. Unmittelbare Interessenten stellen etwa ein Drittel der Medianden, was vermutlich zu wenig ist, um das Instrument dauerhaft am Leben zu erhalten. Die Förderung des Instruments durch die Übermittlung von Fällen durch Gerichte, Rechtsanwälte oder Beratungseinrichtungen könnte vermutlich ausgeweitet werden.

Betrachtung Anzahl der Anfragen und Herkunft der Mediationen

Wie schon bei der Zahl der Mediationen, die durchgeführt werden, ergeben sich auch für die Zahl der Anfragen und deren Herkunft große Unterschiede zwischen den Mediatorinnen und Mediatoren. So ist z.B. die Zahl der Anfragen, die von Rechtsschutzversicherungen oder Gerichten vermittelt werden, bei einigen Mediatorinnen und Mediatoren sehr hoch: 14% bzw. 12% haben im vergangenen Jahr (2016) mehr als 20 Anfragen erhalten. Bei den Herkunftsarten „Sonstiges“ und „unmittelbar durch Interessenten“ ist der Anteil derjenigen, die zwischen 5 und 20 Anfragen erhalten haben, relativ hoch (24% / 26%); geringer ist der Anteil bei der Herkunftsart „Empfehlung durch frühere Medianden“, wobei vermutlich wenige Menschen mehr als 5 Freunde oder Bekannte haben, denen sie eine Mediation empfehlen würden. Über Beratungsstellen haben dagegen nur 17% zwischen 5 und 20 Anfragen erhalten, 81% dagegen weniger als 5.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

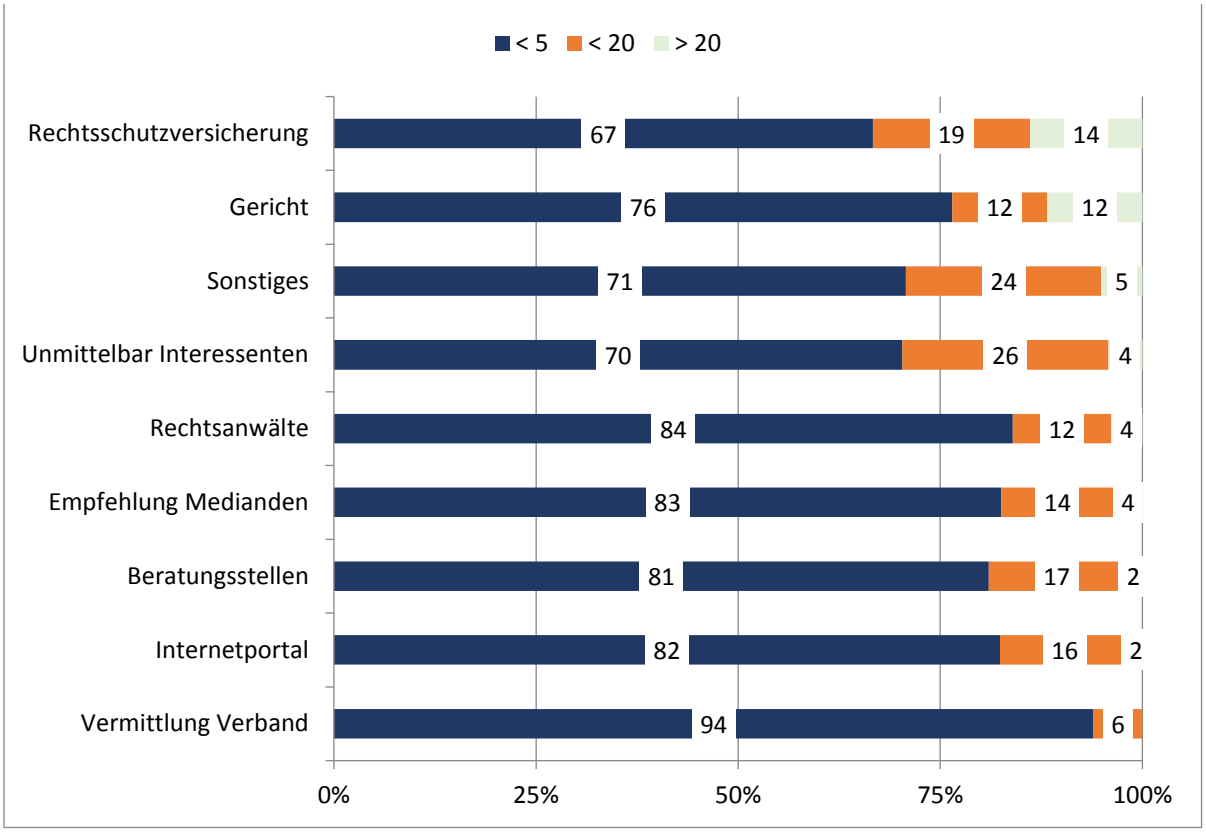


Abbildung 4-15. Anzahl der Mediationsanfragen, differenziert nach Herkunft der Anfragen, Prozentwerte (Anzahl der Mediationsanfragen), geordnet nach Anzahl mehr als 20 (>20)), n = 36, 102, 236, 643, 181, 338, 179, 125, 66

Betrachtung Herkunft der Mediationen und Hauptarbeitsbereiche

Die folgende Tabelle betrachtet die Mediationsanfragen nach Arbeitsgebieten. Für die Analyse nach Arbeitsbereichen wurden die beiden Gruppen „Privat“ und „Wirtschaftsmediation“ gebildet sowie eine dritte Kategorie „Sonstiges“. Die Kategorie „Privat“ umfasst alle Mediatorinnen und Mediatoren, die hauptsächlich in den Bereichen „Familie & Partnerschaft“ und „Nachbarschaftsstreitigkeiten und weitere Bereiche“ tätig sind, keinesfalls aber in der Wirtschaftsmediation. In der Kategorie Wirtschaftsmediation sind dagegen diejenigen Mediatorinnen und Mediatoren erfasst, die im Bereich Wirtschaftsmediation sowie intern in Organisationen tätig sind, keinesfalls aber im Bereich „Familie & Partnerschaft“. Diejenigen, die in dem Bereich „Familie & Partnerschaft“ und in der Wirtschaftsmediation tätig sind, wurden aus der Analyse ausgeschlossen, da hier nicht entschieden werden kann, in welchem Bereich der Schwerpunkt liegt bzw. aus welcher der beiden Tätigkeitsbereiche die Antwortenden jeweils ursprünglich stammen. Die Kategorie „Sonstiges“ umfasst an dieser Stelle die (wenigen) Mediatorinnen und Mediatoren, die weder im Bereich „Privat“ noch im Bereich der Wirtschaftsmediation tätig sind. Das sind z.B. Mediatorinnen und Mediatoren, die ausschließlich im „öffentlichen Bereich“, in Schulen/im Erziehungswesen, in der Kirche oder im Gesundheitswesen tätig sind. Wiedergegeben wird die Zahl der Mediatorinnen und Mediatoren (Spalte „Mediatoren“) und die (dazugehörige) Zahl der Mediationsanfragen (Spalte „Mediationen“).

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

	"Privat"		Wirtschaftsmediation		Sonstiges	
Herkunft	**Mediatoren**	**Mediationen**	**Mediatoren**	**Mediationen**	**Mediatoren**	**Mediationen**
Sonstiges	11	14	12	10	**19**	**59**
Unmittelbar Interessenten	33	36	36	40	**35**	**12**
Empfehlung Medianden	18	14	20	15	6	1
Vermittlung Verband	2	1	5	2	8	1
Rechtsanwälte	9	5	**10**	**15**	6	2
Gericht	**6**	**11**	**3**	**7**	17	15
Rechtsschutz-versicherung	2	4	2	5	4	2
Beratungsstellen	12	9	7	4	6	8
Internetportal	7	5	5	3	0	0

Tabelle 4-12. Anzahl der durchgeführten Mediationsanfragen, differenziert nach Herkunft der Anfragen und nach Arbeitsbereich (Leitdifferenz „Privat“ und Wirtschaftsmediation, Prozentwerte, (geordnet nach Unterschied zwischen den Betätigungsgruppen), n = 16-320, 10-181, 1-18 (je nach Herkunft)

Es lässt sich Folgendes beobachten:

1. Der Anteil an Mediationen, die von unmittelbaren Interessenten kommt, ist bei allen drei Gruppen mit einem Anteil von 33% und etwas mehr (36% für Wirtschaftsmediation) hoch. Der Anteil der Mediationsanfragen ist allerdings nur unwesentlich höher (36% für den Bereich „Privat“ und 40% für den Bereich Wirtschaftsmediation). Konkret bedeutet das, dass durch die Akquise von Interessenten (Anzeigen, Homepage etc.) sicherlich nur wenige Mediatorinnen und Mediatoren „leben können“. Für den Bereich „Privat“ entfallen insgesamt innerhalb eines Jahres statistisch gesehen im Durchschnitt auf 320 Mediatorinnen und Mediatoren 1.943 Mediationsanfragen. Das entspricht sechs Anfragen pro Mediatorin bzw. Mediator im Jahr. Im Bereich der Wirtschaftsmediation entfallen auf 181 Mediatorinnen und Mediatoren 1.503 Anfragen, was ca. acht Anfragen pro Jahr ausmacht. Natürlich können einzelne Mediationen, speziell im Bereich Wirtschaftsmediation, ein erhebliches Honorar generieren, aber grundsätzlich dürften sechs bis acht Mediationen zu wenig sein, um genügend Einkommen zu erzielen.
   Festgehalten werden kann: Die Anzahl der Anfragen, die aus dem freien Markt kommen, ist viel zu gering, um die Zahl der Mediatoren auch nur annährend auszulasten oder deren Einkommen zu sichern.
2. Der Zahl der Mediationen, die aufgrund der Empfehlung vorangegangener Medianden zustande kommt, pro Mediatorin/Mediator liegt bei etwa 5 (Wirtschaftsmediation: 500 Anfragen bei 98 Mediatorinnen und Mediatoren) bzw. 5,5 („Privat“: 961 / 171) pro Mediatorin bzw. Mediator. Das entspricht einem Gesamtanteil der von 18% („Privat“) bzw. 20% (Wirtschaftsmediation). Für die Zahl der Mediationsanfragen sinkt der Wert auf ca. 15% für beide Gruppen. Das heißt, nicht alle Medianden empfehlen das Verfahren erfolgreich weiter und wenn, dann im Schnitt für maximal eine weitere Konfliktpartei.
   Eine spürbare Wirkung einer „Mund-zu-Mund-Propaganda“ ist für den Bereich der Mediation nicht feststellbar. Zwar empfehlen Medianden das Instrument weiter, aber nicht in dem

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Maße, dass eine spürbare Verbreiterung des Instruments erwartet werden könnte. Dies dürfte dem besonderen Charakter der Leistung Mediation geschuldet sein, die nicht, wie z.B. ärztliche Behandlungen, im Grunde von jeder bzw. jedem und zumeist regelmäßig in Anspruch genommen werden (müssen).

3. Die Mediationen, die aufgrund der Vermittlung von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten sowie Gerichten zustande kommen, konzentrieren sich auf einen vergleichsweise kleinen Kreis von Mediatorinnen und Mediatoren. Dies geschieht vermutlich, weil die Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte mit diesen Mediatorinnen und Mediatoren gute Erfahrungen gemacht haben. Für den Bereich der Mediation im Bereich „Privat“ gilt dieser Zusammenhang nur für Gerichte. Es steht zu vermuten, dass Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte in diesem Bereich ihre Mandanten weniger in die Mediation weitervermitteln.
4. Der Anteil der Mediationen, die aus „Sonstigen“ Quellen stammt, ist mit 16% (Anteil an allen Mediationen) nicht unerheblich (in etwa doppelt so hoch wie diejenigen von Gerichten oder aus RA-Kanzleien).

Was sind die Gründe, keine Mediation zu wählen?

Wie im Bereich der Güterichter (Kap. B.2.) ist es eine sehr wichtige Frage, warum Mediationen bzw. Güterichterverfahren gar nicht zustande kommen. Im Falle der Güterichterverfahren war es die ausbleibende Zustimmung einer der beiden Konfliktparteien, die ausschlaggebend war.

Frage:	Wenn sich Interessenten nicht für eine Mediation entschlossen haben, können Sie Angaben zu den Gründen machen?

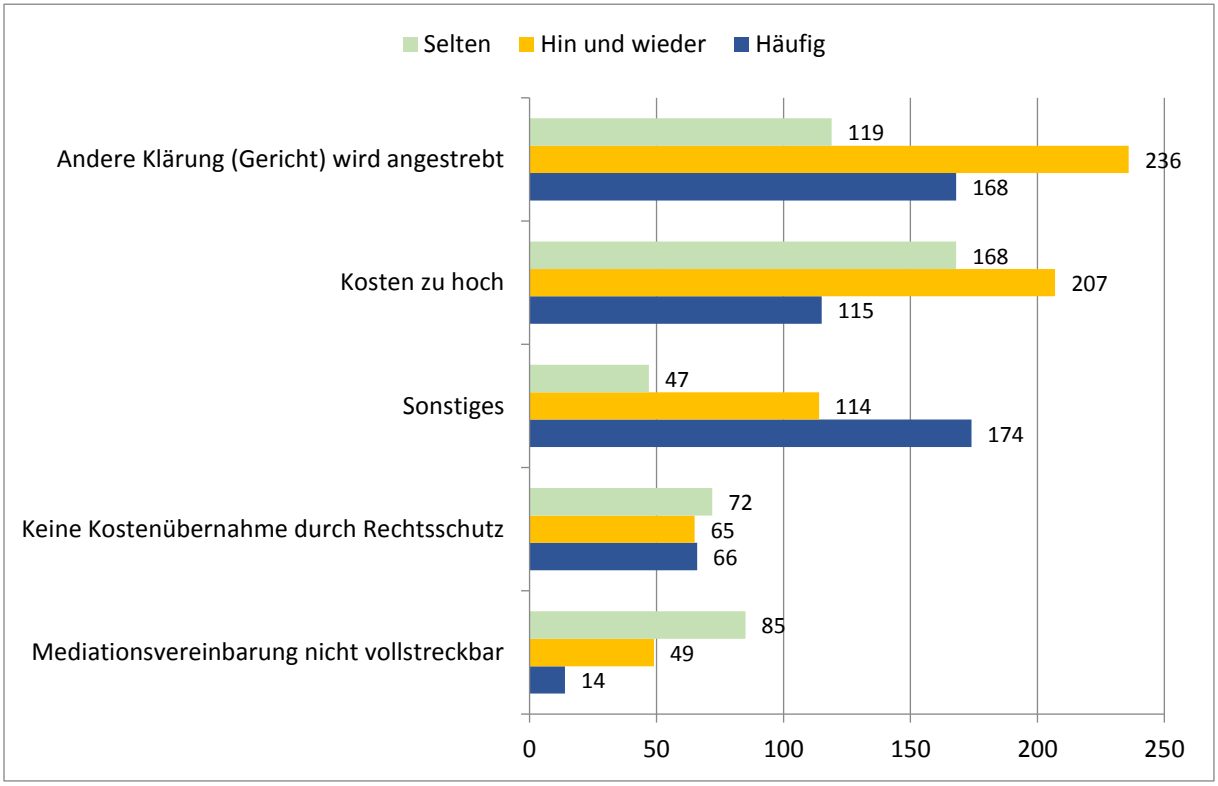


Abbildung 4-16. Gründe warum Mediationen (nach Anfragen) nicht zustande kommen, absolute Werte, n = 709, 742, 442, 643, 634 (Reihenfolge von „Andere Klärung .. „ bis „Mediationsvereinbarung nicht vollstreckbar“

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Die Antwortenden konnten bei dieser Frage angeben (ankreuzen/anklicken), wie häufig die angebotenen Antwortmöglichkeiten in ihrer persönlichen Mediationspraxis vorkommen, und zwar konnte angegeben werden „selten“, „hin und wieder“ sowie „häufig“.

57% der 709 Antwortenden, die antworteten, eine andere Klärung werde angestrebt, gaben an, dass dies „häufig“ bzw. „hin und wieder“ passiert. Die Angabe „häufig“ erfolgt bei der Kategorie „Sonstiges“ mit 39% besonders häufig. „Sonstiges“ haben die 442 Antwortenden vermutlich immer dann angegeben, wenn ihnen die Gründe, warum sich Personen, die wegen einer Mediation angefragt haben, nicht wieder gemeldet haben, nicht bekannt waren. „Zu hohe Kosten“ werden von 43% der 742 Antwortenden „häufig“ bzw. „hin und wieder“ als Gründe genannt, warum eine Mediation nach einer Anfrage nicht zustande kommt. Im Falle der Aspekte „Keine Kostenübernahme durch Rechtsschutz“ (643) sind es 20% und für „Mediationsvereinbarung nicht vollstreckbar“ sind es 10%.

Betrachtung Anteil von Mediation an der Berufstätigkeit und Gründe, warum eine Mediation nicht zustande kommt

Der folgende Vergleich nach dem Anteil an der beruflichen Tätigkeit gibt die jeweilige prozentuale Abweichung vom Durchschnitt aller Antwortenden wieder, wenn eine Anfrage „häufig“ bzw. mindestens „hin und wieder“ nicht zu einer Mediation führt. Der Aspekt zu hoher Kosten wird im Durchschnitt zu 43% „häufig“ bzw. „hin und wieder“ von den Antwortenden als Grund angeführt. In der Gruppe der Antwortenden mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet beträgt der Anteil dagegen 47%, ist also um 4 Prozentpunkte höher. Daher ergibt sich in der Darstellung der folgenden Grafik für die Gruppe „Nebenarbeitsgebiet“ beim Aspekt „Kosten zu hoch“ ein 4%-Balken im positiven Bereich. Für alle anderen Gruppen ergeben sich Balken im „negativen“ Bereich, denn der Anteil der Gruppen ist geringer als der Durchschnitt. Für die Gruppe, die Mediation „nur noch“ gelegentlich ausübt, ist die Abweichung mit 37% (minus 6 Prozentpunkte) besonders groß, d.h. die (zu hohen) Kosten spielen bei dieser Gruppe deutlich seltener eine Rolle.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

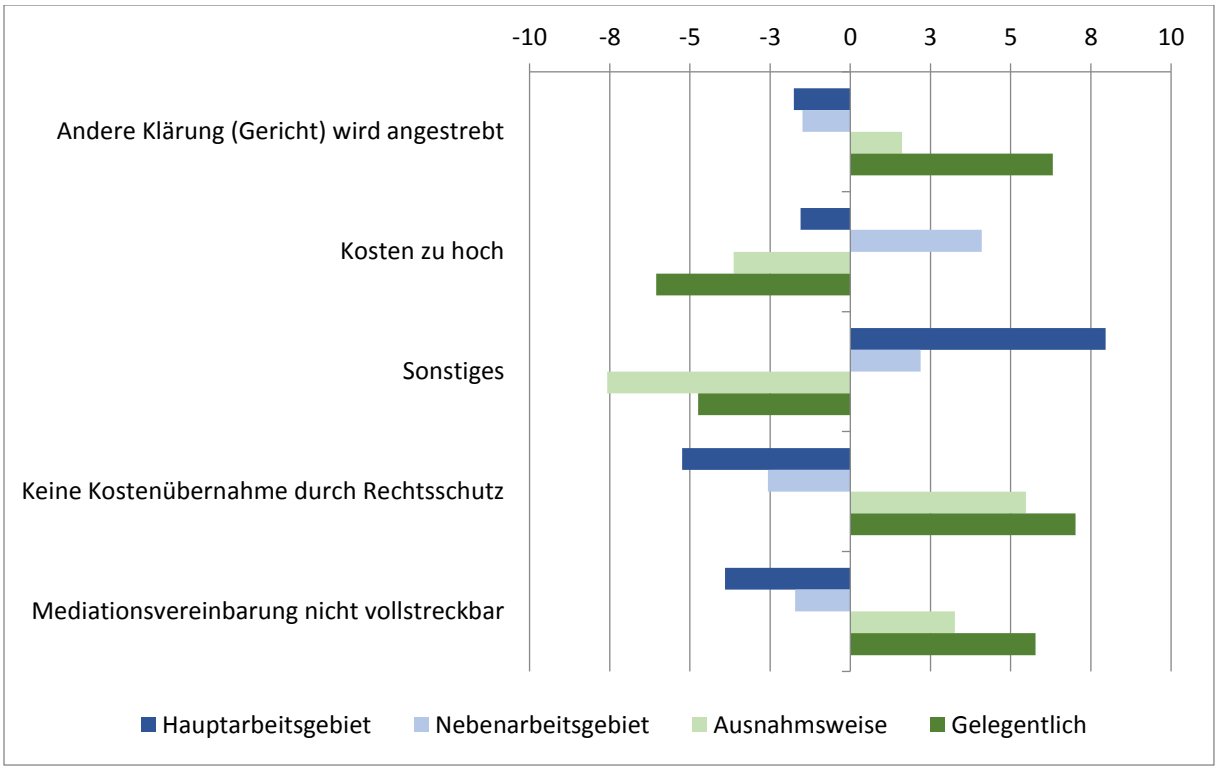


Abbildung 4-17. Gründe warum Mediationen (nach Anfragen) nicht zustande kommen, Abweichung zwischen den Mediatorengruppen (Anteil an der beruflichen Tätigkeit), Prozentpunkte, n = 93-141, 196-339, 48-83, 99-166

Insgesamt sind die Abweichungen bei den Gruppen (nur noch) „gelegentlich“ und „ausnahmsweise“ i.d.R. größer als bei den beiden anderen Gruppen, die mehr im Bereich der Mediation verankert sind.

- **Andere Klärung (Gericht) wird angestrebt**: Der Anteil bei der Gruppe (nur noch) „gelegentlich“ ist besonders hoch. Möglicherweise können die Personen dieser Gruppe die potentiellen Kunden in geringerem Maße überzeugen, als es z.B. im Falle der Gruppe mit Mediation als „Hauptarbeitsgebiet“ der Fall ist.
- **Zu hohe Kosten**: Die Anteile für die Gruppen (nur noch) „gelegentlich“ und „ausnahmsweise“ sind geringer. Hier könnten zwei Aspekte eine Rolle spielen. Bei der Gruppe „ausnahmsweise“ dürfte der Honorarerzielungsaspekt nur eine untergeordnete Rolle spielen, da die Personen dieser Gruppe Mediation nur als Zusatzqualifikation für ihre eigentlich berufliche Tätigkeit ansehen und daher Mediation sehr günstig anbieten können. Bei der Gruppe, die Mediation „nur noch gelegentlich“ ausübt, könnte es der Versuch sein, durch günstige Preise Mediationen zu akquirieren.
- **Sonstiges:** Der hohe Anteil bei der Gruppe, deren Hauptarbeitsgebiet die Mediation ist, ist schwer zu interpretieren.
- **Keine Kostenübernahme durch Rechtsschutz**: Möglicherweise spielt die Frage der „Kostenübernahme“ bei den Mediatorinnen und Mediatoren, die im Haupt- oder zumindest im Nebenerwerb tätig sind, z.T. eine geringere Rolle, weil z.B. eine professionelle Homepage bzw. die Vermittlung durch frühere Medianden Anfragen von Klienten generiert, für die eine Kostenübernahme weniger wichtig ist. Es ergibt sich ein hoher relativ hoher Zusammenhang zwischen „zu hohe Kosten“ und „keine Kostenübernahme durch Rechtsschutzversicherung“ (Korrelationskoeffizient = 0,21). Interessanterweise besteht der Zusammenhang nur bei den

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Gruppen „Nebentätigkeit“ (Korrelationskoeffizient = 0,28) sowie „ausnahmsweise“ und „nur noch gelegentlich“ (Korrelationskoeffizient jeweils = 0,28). Im Falle der Gruppe mit Mediation als Haupttätigkeit ergibt sich dagegen ein negativer Zusammenhang (Korrelationskoeffizient = - 0,1).[146] Die Erklärung dieses Sachverhalts ergibt sich aus Abb. 4-17. Für die Gruppe „Hauptarbeitsgebiet“ spielen die Kostenfragen im Vergleich zu den anderen Gruppen eher selten eine Rolle, die Frage der „Kostenübernahme durch Rechtsschutzversicherung“ noch mehr als die Höhe der Kosten (daher ein negativer Zusammenhang). Dabei ist zu beachten, dass diese Gruppe im Vergleich zu den anderen Gruppen häufig hohe Stundesätze (über € 100,-) erzielen kann, die Fälle, bei denen zu hohe Kosten eine Rolle spielen, für diese Gruppe vermutlich auch nicht attraktiv sind. Bei den anderen Gruppen ist dies anders, hier könnte aus Sicht der Mediatorinnen und Mediatoren die Übernahme der Kosten durchaus eine positive Wirkung entfalten, jedenfalls falls die Interessenten eine Rechtsschutzversicherung haben und die Versicherer wiederum nicht die eigene „Mediation“ „empfehlen“ würden.

- **Mediationsvereinbarung nicht vollstreckbar**: Die Unterschiede zwischen den Gruppen sind zwar größer als bei einigen anderen Merkmalen, dennoch relativ gering und können dahin gehend interpretiert werden, dass Mediatorinnen und Mediatoren im Haupt- und Nebenarbeitsgebiet die Bedenken von Interessenten möglicherweise besser zerstreuen und die möglichen Alternativen (Notar etc.) besser darstellen können.

Betrachtung Hauptarbeitsgebiet und Gründe, warum eine Mediation nicht zustande kommt

Der Vergleich zwischen den Hauptarbeitsgebieten zeigt, dass hinsichtlich der Kosten signifikante Unterschiede bestehen.

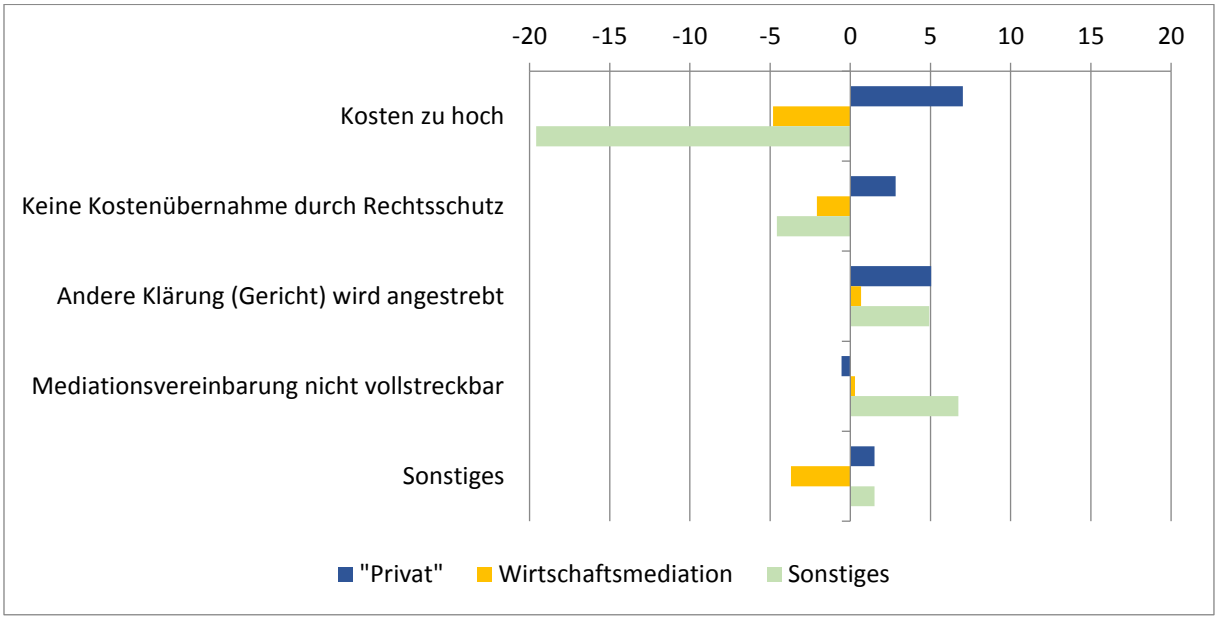


Abbildung 4-18. Gründe warum Mediationen (nach Anfragen) nicht zustande kommen, Abweichung zwischen Arbeitsbereichen (Leitdifferenz „Privat“ und Wirtschaftsmediation), Prozentwerte, n = 213-361, 109-197, 15-21

Im Gegensatz zur vorangegangenen (Grafik Abb. 4-17) liegt der Differenzierung hier nicht die Häufigkeit bzw. die Möglichkeit zur Einkommenserzielung zugrunde, sondern in welchen Bereichen die Mediatorinnen und Mediatoren (überwiegend) tätig sind, also unternehmensintern, Familien-

[146] Zum Korrelationskoeffizienten siehe auch (Erläuterungen zu) Tab. 3-2 sowie Kap. 6.1.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

und Paarmediation usw. Der Aspekt „Kosten zu hoch“ wird von der Hälfte (50%) der Antwortenden der Gruppe „Privat“ „häufig“ bzw. mindestens „hin und wieder“ als Grund angegeben, warum Mediationen nicht zustande kommen. Das sind 7% mehr als im Durchschnitt und 13% mehr als im Falle der Gruppe Wirtschaftsmediation. Der um 20% geringere Anteil für die Gruppe „Sonstiges“ kann darin begründet liegen, dass hier nur 21 Antwortende Angaben machten. Es kann aber auch die oben bereits angeführte Vermutung zutreffen, dass es sich hier vor allem um Mediatorinnen und Mediatoren handelt, die innerhalb von Organisationen oder für diese tätig sind (z.B. Kammern). In diesen Fällen sind die Kosten i.d.R. durch die Organisation gedeckt (so z.B. im Falle der Firma SAP).

Zusammenfassung Zustandekommen von Mediationen

Wenn die Antwortenden eine Anfrage über die Durchführung einer Mediation bekommen haben, konnte die Mediation i.d.R. auch realisiert werden. Es kommt also eher selten vor, dass jemand wegen einer Mediation anfragt, dann aber von der Mediation Abstand nimmt oder eine andere Mediatorin oder einen anderen Mediator auswählt. Die meisten Anfragen werden bei der Mehrheit der Mediatorinnen und Mediatoren unmittelbar durch die Interessenten (potentiellen Medianden, 36%) gestellt. Ein weiterer sehr großer Teil kommt über die Empfehlung vorangegangener Medianden (14%) zustande. Eine Vermittlung z.B. durch Gerichte, Beratungsstellen etc. ist dagegen eher selten.

Wenn eine Mediation, trotz Anfrage nicht zustande kommt, dann werden

1. Andere Klärung (Gericht) wird angestrebt
2. Kosten zu hoch

deutlich am häufigsten als Gründe benannt. Gründe wie „keine Kostenübernahme durch Rechtsschutzversicherung“ sowie „Mediationsvereinbarung nicht vollstreckbar“ spielen dagegen eine untergeordnete Rolle.

B.4.9. Zusammenfassung Entwicklung und Situation der Mediation

Mediation wird zumeist als Nebentätigkeit oder „ausnahmsweise“ ausgeübt, bei drei Viertel der Antwortenden (75%) im Rahmen der Befragung macht Mediation (deutlich) weniger als 25% ihrer beruflichen Tätigkeit aus. Die Personen, die Mediation als Hauptarbeitsgebiet ausüben, führen signifikant mehr Mediationen (pro Jahr) durch. Diejenigen, die Mediation nur als Zusatzqualifikation ansehen, führen überdurchschnittlich häufig überhaupt keine Mediationen durch und auch diejenigen, die „nur noch gelegentlich“ Mediationen durchführen, haben sehr häufig nur eine geringe Fallzahl (weniger als 5) aufzuweisen.

Viele der aktiven Mediatorinnen und Mediatoren (25%), insbesondere derer mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet (ein Drittel der Ausbilderinnen und Ausbilder [33%] bei einem Anteil von 17% an den Mediatorinnen und Mediatoren), sind auch in der Mediations-Aus- und Fortbildung tätig. Ausbildung ist für die Gruppe der Antwortenden mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet sehr häufig ein großer Bestandteil ihrer beruflichen Tätigkeit.

Nur ein geringer Anteil der Mediatorinnen und Mediatoren erzielt einen hohen Anteil ihres Einkommens aus Mediationstätigkeit (am Häufigsten zwischen 1% und 24% des Einkommens). Auch bei der Gruppe mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet generiert die Mehrheit nur weniger als die Hälfte ihres Einkommens mit Mediation (daher dürften die zusätzlichen Einkommensmöglichkeiten im Bereich der Aus- und Fortbildung sehr willkommen sein). Ca. 18,5% der Antwortenden (143 Personen) haben angegeben, dass sie keine Einnahmen aus Mediationen im abgefragten Zeitraum erzielt haben.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Die Antwortenden mit Mediation als Neben-, vor allem aber als Hauptarbeitsgebiet erzielen häufiger höhere Honorare als die Personen der anderen Gruppen. Bei ca. der Hälfte der Antwortenden hat sich die Höhe der Honorare in den vergangenen Jahren nicht verändert. Bei etwas mehr als einem Drittel (35%) sind die Honorare etwas gestiegen. Einen (leichten) Zuwachs bei der Honorarhöhe hatten im Wesentlichen die Antwortenden der Gruppe „Hauptarbeitsgebiet“ zu verzeichnen.

In den Jahren 2014 bis 2016 sind von den Mediatorinnen und Mediatoren, die an der Befragung teilgenommen haben, insgesamt etwa 7.000 bis 8.500 Mediationen durchgeführt worden. Ein eindeutiger Trend für eine Zu- oder Abnahme ist nicht auszumachen. Allerdings ist die Zahl der Mediatorinnen und Mediatoren, die weniger als 5 Mediationen pro Jahr aufzuweisen haben, im beobachteten Zeitraum (vor 2014 bis 2016) deutlich angestiegen (wobei die Gruppe mit weniger als 5 Mediationen ohnehin ab dem Jahr 2014 die mit Abstand zahlenmäßig größte Gruppe ist). Während die Zahl derjenigen Mediatorinnen und Mediatoren, mit mehr als 20 Mediationen im Jahr etwas zurückgeht.

Die meisten Anfragen werden bei der Mehrheit der Mediatorinnen und Mediatoren unmittelbar durch Anfragen von Interessenten gestellt. Ein weiterer großer Teil kommt über die Empfehlung vorangegangener Medianden zustande. Insgesamt kommt die Hälfte aller Mediationen unmittelbar durch eine Anfrage oder die Empfehlung vorangegangener Medianden zustande. Die Anzahl der Fälle der gerichtsnahen Mediation bleibt vermutlich am weitesten hinter den Erwartungen zurück. Innerhalb von 12 Monaten gab es 1.124 Fälle, die an 102 (externe) Mediatorinnen und Mediatoren überwiesen worden sind. Das sind ca. 5% der insgesamt durchgeführten Mediationen. Auch die Zahl der durch Beratungsstellen vermittelten Mediationen (842) ist gering. Mediatorinnen und Mediatoren mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet sind vom freien Markt in vergleichsweise geringem Umfang abhängig: 33% der Mediationen kommen bei dieser Gruppe aufgrund direkter Anfragen von Interessenten. Bei den anderen Gruppen sind es 43% bzw. 47%. Dagegen ist der Anteil der Fälle, die durch Vermittlung von Rechtsanwälten, Beratungsstellen und Gerichten zustande kommt, signifikant (drei bis viermal) höher als bei den anderen Gruppen.

Festgehalten werden können die folgenden zentralen Aspekte:

- Die Anzahl der Anfragen, die aus dem freien Markt kommen, ist viel zu gering, um die Zahl der Mediatoren auch nur annährend auszulasten oder deren Einkommen zu sichern.
- Eine spürbare Wirkung einer „Mund-zu-Mund-Propaganda“ (Empfehlung ehemaliger Medianden) ist für den Bereich der Mediation (eine Zunahme der Mediationen) nicht feststellbar.
- Die Mediationen, die aufgrund der Vermittlung von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten sowie Gerichten und Rechtschutzversicherungen zustande kommen, konzentrieren sich auf einen vergleichsweise kleinen Kreis an Mediatorinnen und Mediatoren

Der häufigste Grund der angegeben wurde, warum eine Mediation trotz Anfrage nicht zustande gekommen ist, ist, dass eine andere Klärung, z.B. ein Gerichtsverfahren angestrebt wird (57%). Andere Gründe sind zu hohe Kosten (34%) oder die fehlende Vollstreckbarkeit der Mediationsvereinbarung (10%).

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

B.5. Ausbildung: Mediatorinnen bzw. Mediatoren investieren viel

Frage: Welche Ausbildung / Fortbildung zur Mediatorin bzw. zum Mediator haben Sie absolviert?

Die Antwortenden konnten angeben, ob sie ein Studium, eine durch die Verbände anerkannte bzw. eine vergleichbare Aus- oder Fortbildung absolviert haben. Wenn keine dieser drei Antwortvorgaben passend war (oder die vorausgegangene Angabe spezifiziert werden sollte), konnte unter der Antwortoption „Sonstiges“ eine erläuternde Textangabe vorgenommen werden.

Ausbildung	Anzahl	Prozent
Studium	146	13
Verband, anerkannt	861	78
Vergleichbar Verband	23	2
Sonstiges[147]	73	7
Summe	*1.103*	

Tabelle 5-1. Ausbildung der Mediatorinnen und Mediatoren, absolute und Prozentwerte, n = 1.103

Mehr als drei Viertel (ca. 78%) der Antwortenden haben eine durch die Verbände anerkannte Ausbildung absolviert. Ca. 13% haben ein Studium (Universität oder Fachhochschule) absolviert, wobei ca. 2% der Hochschulabsolventen zusätzlich eine weitere, verbandsanerkannte Ausbildung absolviert haben. Weitere 1,5% haben neben Studium bzw. einer verbandsanerkannten Ausbildung noch Fortbildungen aufzuweisen.

B.5.1. Umfang der Mediationsausbildung: Die Investition in die Ausbildung „zahlt sich nicht immer aus“

Die Frage nach dem (erforderlichen bzw. notwendigen) Umfang einer Ausbildung zur Mediatorin bzw. zum Mediator ist eine der zentralen Fragen in der Diskussion um das MediationsG und die Verordnung über die Aus- und Fortbildung von zertifizierten Mediatoren (ZMediatAusbV). Diskutiert wird u.a., ob 120 Stunden Ausbildung ausreichend sind oder ob eine höhere Zahl an Ausbildungsstunden wünschenswert bzw. sogar notwendig wären, um den Grad eines „Zertifizierten Mediators“ tragen zu können.[148]

Frage: Welchen Umfang hatte Ihre Mediationsausbildung?

Der Umfang konnte in Stundenintervallen angegeben werden: weniger (<) als 50 Stunden, 50 Stunden und mehr (50+), 120 Stunden und mehr (120+) und mehr als 200 Stunden (200+). Die große Mehrheit der Antwortenden (1.090 haben diese Frage beantwortet) hat 120 oder mehr Stunden Ausbildung absolviert:

[147] Die „freien Textangaben“ wurden so weit als möglich den vorangegangenen Antwortkategorien zugeordnet (Re-Codierung). So wurden z.B. alle Angaben wie „Universität Wien“ oder alle Angaben zu Fachhochschulen (am häufigsten) der Antwortvorgabe (Kategorie) „Studium“ zugeordnet. Eine weitere Gruppe von einigen Personen hat ihre Ausbildung abgeschlossen, bevor es die anerkannten Verbandsabschlüsse gab. Falls in der Angabe explizit angegeben worden ist, dass die Ausbildung nachträglich anerkannt worden ist, wurden diese Fälle der Kategorie „Verband, anerkannt“ zugeschlagen, andernfalls der Kategorie „Vergleichbar Verband“. Unter der Kategorie „Sonstiges“ sind damit im Wesentlichen die Fälle „IHK“, sowie „Transaktionsanalyse“ subsumiert. (Ausländische Abschlüsse spielen eher eine geringe Rolle.)

[148] Vgl. z.B. *Eicher, Constanze*, Die neue Zertifizierungs-Verordnung, in: ZKM 5/2016, S. 160ff., sowie *Conen, Claudia*, Diskussionsbeitrag: Die Verordnung über die Aus- und Fortbildung von zertifizierten Mediatoren (ZMediatAusbV) – Gelungenes Gütesiegel für MediatorInnen?, https://www.mediationaktuell.de/news/diskussionsbeitrag-verordnung-ueber-aus-und-fortbildung-zertifizierten-mediatoren-zmediatausbv.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

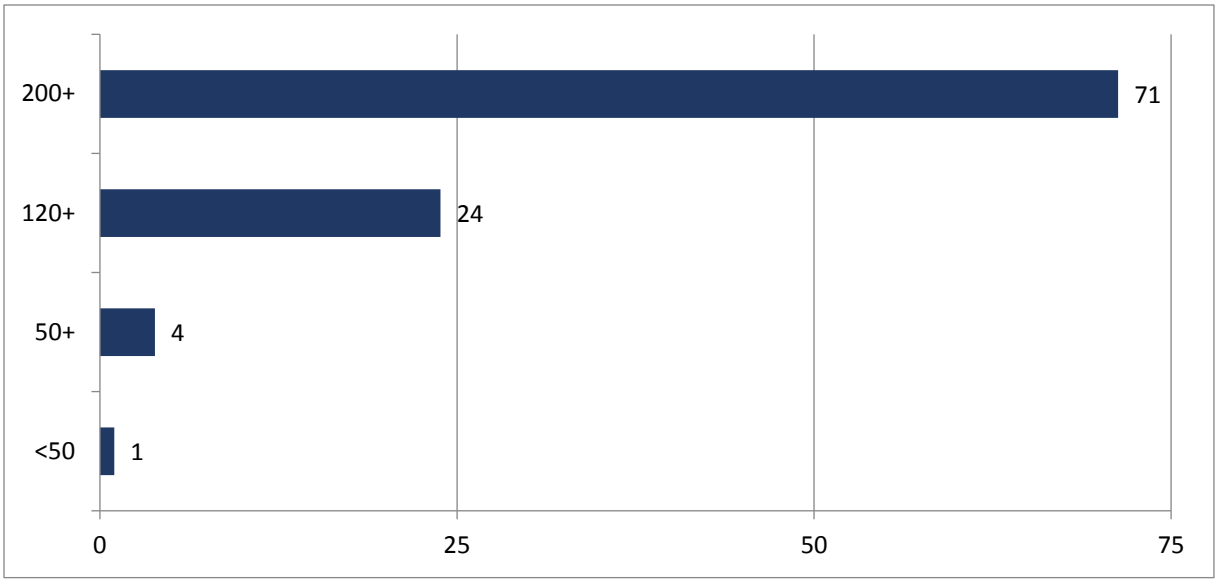


Abbildung 5-1. Anzahl der Ausbildungsstunden, Prozentwerte, n = 1.090

Mehr als 70% der Antwortenden (777) haben mehr als 200 Stunden Ausbildung absolviert. Fast ein Viertel (260) mehr als 120 Stunden. Einen geringeren Ausbildungsumfang haben nur ca. 5% der Antwortenden angegeben (53).

Betrachtung Anteil von Mediation an der Berufstätigkeit und Anzahl der Ausbildungsstunden

Einen gewissen Unterschied macht es, ob die Antwortenden Mediation grundsätzlich nur ausnahmsweise ausüben wollen oder die Ausbildung nur als Zusatzqualifikation absolviert haben. Insbesondere bei der letzteren Gruppe ist die Zahl der Ausbildungsstunden deutlich geringer.

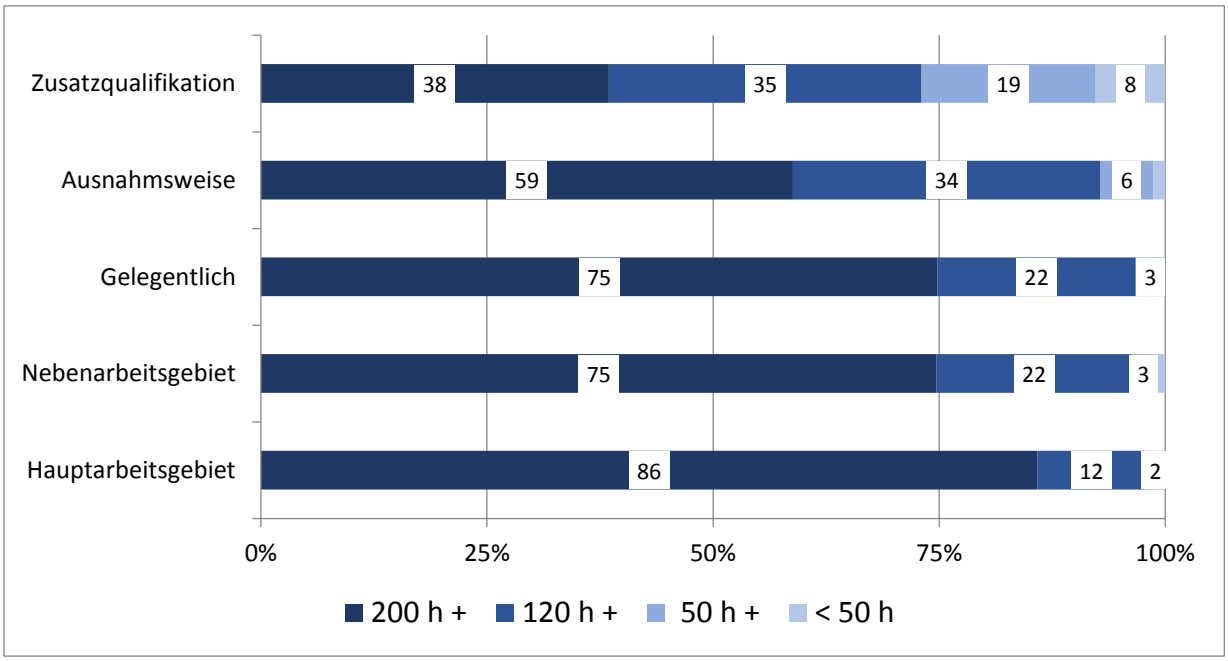


Abbildung 5-2. Anzahl der Ausbildungsstunden, differenziert nach Mediatorengruppen, Prozentwerte, n = 184, 455, 123, 294, 26

Statistisch messbare Zusammenhänge (z.B. Korrelationen mit anderen Variablen) sind aufgrund der geringen Unterschiede zwischen den Antwortenden nicht bzw. kaum feststellbar. So ergibt sich z.B.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

kein (signifikanter statistischer) Zusammenhang[149] zwischen der Anzahl der Ausbildungsstunden und der Höhe der Honorare, die im Durchschnitt erzielt werden können. Die beiden Mediatorengruppen „(nur noch) gelegentlich“ und „Nebenarbeitsgebiet“ haben hinsichtlich der Ausbildungsintensität ein fast identisches Profil aufzuweisen. Während in der Gruppe „(nur noch) gelegentlich“ jedoch nur ca. 1% mehr als ein Viertel ihres Einkommens aus Mediationstätigkeiten (vgl. Kap. B.4.6.) erzielen (können), ist der Anteil in der Gruppe Nebentätigkeit – bei gleicher Anzahl der Ausbildungsstunden – zehnmal höher (ca. 10,5%). Betrachtet man die Ausbildungsintensität in Abhängigkeit zum erzielbaren Honorar pro Stunde, so wird noch mehr deutlich, dass sich die Mediationsausbildung für die Gruppe „(nur noch) gelegentlich“ (zumindest finanziell) nicht auszahlt: Nicht nur für die Gruppe „Nebenarbeitsgebiet“ ist der durchschnittliche Stundensatz der Honorare (ca. 55% erzielen mehr als 100 € pro Stunde) deutlich höher als für die Gruppe „(nur noch) gelegentlich“ (ca. 31% erzielen mehr als 100 € pro Stunde). Auch die Gruppe derjenigen, die Mediation „ausnahmsweise“ ausüben (wollen) erzielen höhere Stundensätze (ca. 40% erzielen mehr als 100 € pro Stunde), obwohl sie im Durchschnitt weniger Ausbildungsstunden aufzuweisen haben.

Mediatorengruppe	Ausbildung > 200 h	Einkommen > 25%	Honorar > 100 €/h
Hauptarbeitsgebiet	86	79	67
Nebenarbeitsgebiet	75	10,5	55
(nur noch) Gelegentlich	75	1,1	31
Ausnahmsweise	59	0,6	40

Tabelle 5-2. Synoptischer Vergleich Ausbildungsstunden, Anteil am Einkommen und Honorarhöhe, differenziert nach Mediatorengruppen, Prozentwerte[150]

Eine hohe Anzahl von Ausbildungsstunden erscheint als eine notwendige Bedingung, um im Mediationsmarkt Fuß fassen zu können (insbesondere als Hauptarbeitsgebiet), aber längst nicht als hinreichende Bedingung, um ein auskömmliches Einkommen als Mediatorin oder Mediator zu erzielen. Auffällig ist weiterhin, dass der Anteil derjenigen, die mehr als 200 Stunden Ausbildung absolviert haben, bei den Mediatorinnen und Mediatoren, die im Bereich Familie & Partnerschaft tätig sind, um ca. 10 Prozentpunkte höher ist (ca. 76%) als bei denjenigen, die ausschließlich in anderen Bereichen (hauptsächlich intern in Organisationen und Wirtschaftsmediation) tätig sind (ca. 66% > 200h).

Betrachtung Berufsgruppen und Anzahl der Ausbildungsstunden

Vergleichsweise hohen Ausbildungsaufwand haben die Berufsgruppen aus den Bereichen „Architektur / Planungen etc.“, „Psychologie / Therapie“ sowie „Richterinnen und Richter“ aufzuweisen. Speziell bei letzterer ist allerdings zu berücksichtigen, dass die Antwortendengruppe (n) mit 11 Personen[151] vergleichsweise gering ist. Die Gruppe „Psychologie / Therapie“ ist mit 74 Personen zumindest eine der „mittelgroßen“.

[149] Korrelationskoeffizient: 0,08.

[150] Das „n“ (die Anzahl der Antwortenden) ist identisch mit den Tabellen und Grafiken der vorangegangenen Kapitel, aus der die Prozentwerte entnommen worden sind.

[151] Die Zahl der Antwortenden bezieht sich hier, wie bei allen anderen Auswertungen, die auf zwei (oder mehr) Fragen beruhen, jeweils nur auf den Antwortenden, die zu beiden Fragen Angaben gemacht haben.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Berufstätigkeit	**<50**	**50+**	**120+**	**200+**
Architektin bzw. Architekt / Planerin bzw. Planer / Ingenieurin bzw. Ingenieur	0	4	13	83
Psychologin bzw. Psychologe / Therapeutin bzw. Therapeut	3	3	12	82
Richterin bzw. Richter	9	0	9	82
Beraterin bzw. Berater / Coaching / etc.	**1**	**3**	**22**	**74**
Lehrerin bzw. Lehrer / Pädagogin bzw. Pädagoge	3	3	22	71
Sonstige juristische Tätigkeit	0	4	27	69
Personalbereich, BWL etc.	0	2	32	66
Anwältin bzw. Anwalt	**1**	**7**	**30**	**63**

Tabelle 5-3. Vergleich Ausbildungsstunden nach Berufstätigkeit, Prozentwerte geordnet nach Anzahl der Ausbildungsstunden, Prozentwerte, n = 53, 74, 11, 354, 89, 51, 41, 183[152]

Die zahlenmäßig größte Gruppe (n = 354) der Consultants und Coaches hat mit fast drei Vierteln ihrer Mitglieder (74%) ebenfalls eine hohe Anzahl an Ausbildungsstunden aufzuweisen. Die zweitgrößte Gruppe der Anwältinnen und Anwälte hat zwar die geringste Zahl an (sehr hohen) Ausbildungsstunden aufzuweisen (63% mehr als 200 Stunden), die Zahl der Ausbildungsstunden ist aber auch bei dieser Gruppe immer noch vergleichsweise hoch. Es mag überraschen, dass auch bei der Gruppe der Anwälte fast zwei Drittel (63%) 200 Stunden Ausbildung oder mehr absolviert haben. Eine Möglichkeit zur Erklärung könnte darin liegen, dass die Anwältinnen und Anwälte, die weniger Ausbildung absolviert haben, nur zu einem geringen oder geringeren Teil an der Befragung teilgenommen haben. Im Rahmen unserer qualitativen Interviews haben wir häufiger die Aussage aufnehmen können, dass Anwältinnen und Anwälte die Ausbildung nur bzw. zum Teil aus „Marketinggründen“ absolvieren würden, d.h. um auf den Visitenkarten und der Homepage als „Anwalt und Mediator“ firmieren zu können. Damit signalisiert man möglichen Mandanten, dass man über Kompetenzen verfügt, die über das rein juristische Fachwissen hinausgehen. Dies wird – mutmaßlich – getan, um so Mandate zu akquirieren. Ob dies in größerem Umfang eine Rolle spielt, kann an dieser Stelle nicht überprüft werden.

B.5.2. Praxiselemente im Rahmen der Mediationsausbildung

Frage: Welche Rolle spielten Praxiselemente im Rahmen Ihrer Ausbildung?

Als Antwortoptionen standen den Antwortenden drei Möglichkeiten zur Verfügung:

- Rollenspiele
- Supervision
- Sonstiges

Praxiselemente machen grundsätzlich einen sehr großen Teil der Mediationsausbildung aus. Gegliedert ist die Auswertung in 25%-Schritten (Quartile): Anteil der Antwortenden, in deren Ausbildung das Merkmal bis 25%, zwischen 25% und 49%, zwischen 50% und 74%, zwischen 75% und 100%, ausgemacht hat.

[152] Die beiden größten Gruppen „Beraterin bzw. Berater / Coaching / etc.“ und Anwältin bzw. Anwalt sind zusätzlich durch Fettdruck und grau unterlegt hervorgehoben.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

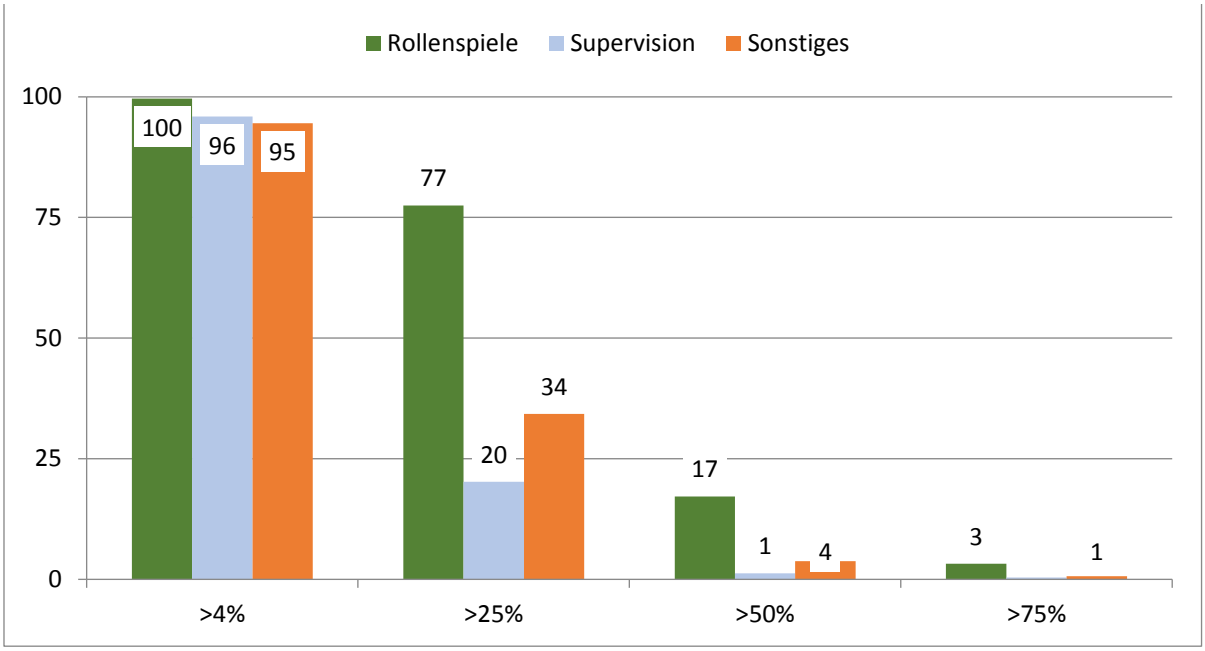


Abbildung 5-15. Praxiselemente im Rahmen der Ausbildung, Prozentwerte (geordnet nach Quartilen), n = 1.053, 1015, 773

Bei mehr als ca. 77% der Antwortenden machten Rollenspiele mehr als 25% der Ausbildung aus. Im Falle der Supervision ist der Anteil mit ca. 20% deutlich geringer. Allerdings ist Supervision auch deutlich aufwendiger und erst in einem relativ fortgeschrittenen Stadium sinnvoll. Rollenspiele und Supervisionen haben bei fast allen Antwortenden (Rollenspiele zu 100%, Supervision zu 96%) zumindest eine geringe Rolle gespielt (mehr als 4% bzw. bis zu 25% der Ausbildung).

Im Allgemeinen ergeben sich keine (statistisch) signifikanten Unterschiede zwischen den Ausbildungsinhalten und (verschiedenen) anderen Fragestellungen. Sowohl bei der Frage, was eine gute Mediatorin oder einen guten Mediator ausmacht als auch bei den Unterschieden in der Ausbildung und dem Umfang der Mediationsausbildung ist der Korrelationskoeffizient jeweils kleiner als (<) 0,09. Anders liegt der Fall, wenn man die Möglichkeit der Betätigung als Mediatorin und Mediator in die Betrachtung mit einbezieht. Gerade im Hinblick auf die Supervision ergibt sich zwischen diesen Antwortendengruppen (Haupt-, Nebenarbeitsgebiet etc.) ein relativ deutlicher Unterschied: Gerade die Mediatorengruppen, die weniger häufig im Bereich der Mediation tätig sind, haben in ihrer Ausbildung scheinbar einen höheren Anteil an Supervision.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Betrachtung Anteil von Mediation an der Berufstätigkeit und Praxiselemente in der Ausbildung

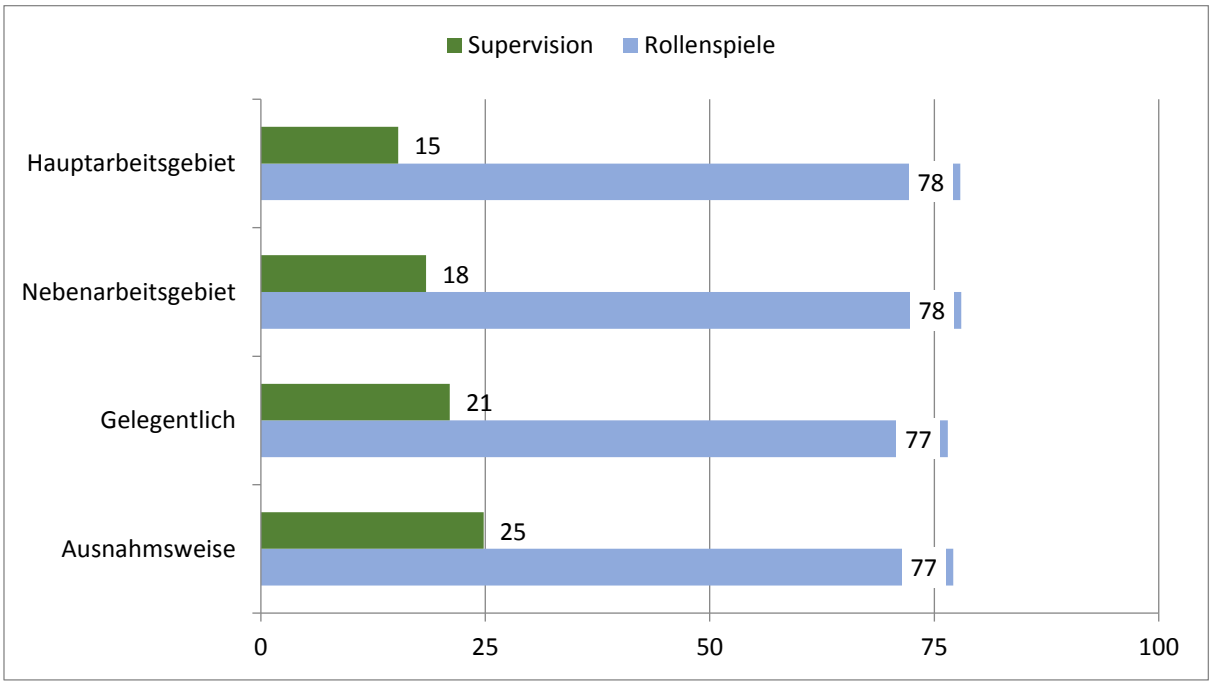


Abbildung 5-16. Praxiselemente im Rahmen der Ausbildung, differenziert nach Anteil an der beruflichen Tätigkeit, Prozentwerte, Anteil mehr als 25% an der Ausbildung, n = 351, 870, 229, 558

Diejenigen, die nur ausnahmsweise Mediation betreiben, haben nach eigener Angabe um ca. 10 Prozentpunkte häufiger Supervisionselemente in ihrer Ausbildung wahrgenommen, als die Antwortenden mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet (ca. 15%). Bei den Antwortenden mit Mediation als Nebenarbeitsgebiet beträgt der Anteil ca. 18% und bei der Gruppe, die gelegentlich Mediationen durchführt, 21%. Der Anteil des Ausbildungselementes „Rollenspiele“ ist dagegen fast identisch.

Vergleicht man die Ergebnisse nach der Art der Ausbildung, dann fallen zwei Aspekte bei denjenigen auf, die ausschließlich ein Studium abgeschlossen haben:

1. Der Anteil derjenigen mit mindestens 25% Anteil an Rollenspielen in der Ausbildung sinkt auf ca. 66% (im Allgemeinen über 75%, siehe Abb. 5-15.)
2. Der Anteil derjenigen, die keine Supervision absolviert haben, beträgt etwas mehr als 10 % (im Allgemeinen ca. 96%).

Die Erklärung für den unterschiedlichen Anteil an Supervision in der Ausbildung ergibt sich durch einen Vergleich nach den Gruppen, die selbst in der Mediationsausbildung tätig sind, und denjenigen, die dies nicht sind. Der Anteil derjenigen, die in ihrer Ausbildung keine Supervision hatten, ist bei den Ausbildern höher (ca. 22%), als bei den Nichtausbildern (ca. 15%).

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Betrachtung Praxiselemente in der Ausbildung und Tätigkeit im Bereich der Ausbildung

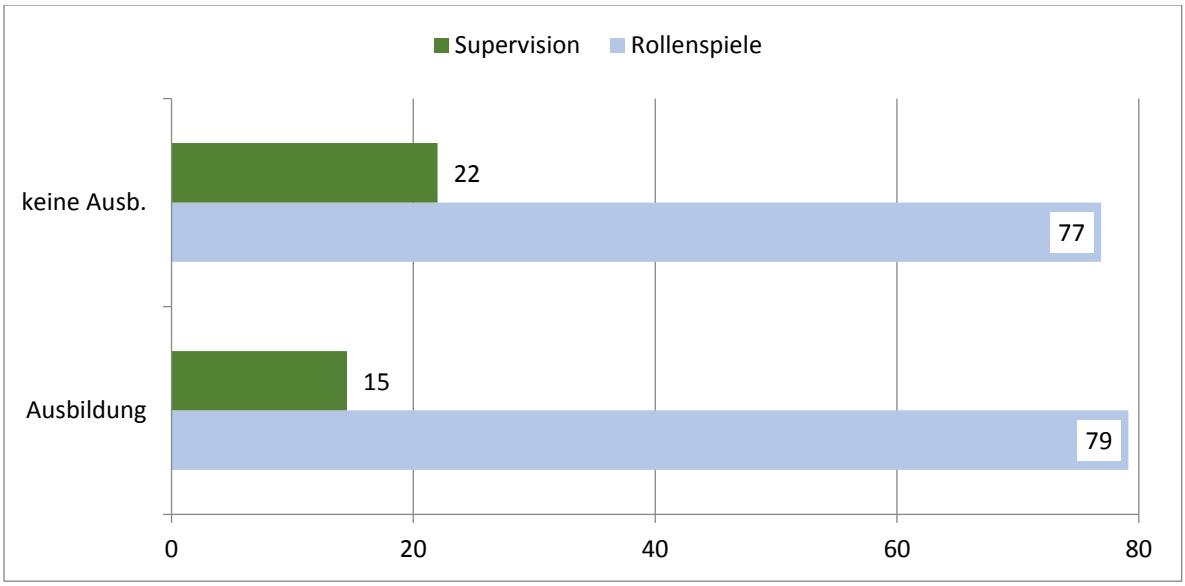


Abbildung 5-17. Praxiselemente im Rahmen der Ausbildung, differenziert nach Tätigkeit im Bereich der Mediationsausbildung, Prozentwerte, Anteil mehr als 25% an der Ausbildung, n = 768-800, 248-254

B.5.3. Bewertung der Mediationsausbildung

Im Vorfeld der Befragung bildete in vielen Gesprächen und Interviews die Frage der Mediationsausbildung, ihrer Inhalte und vor allem ihres Umfangs einen zentralen Aspekt.

Frage:	Sind die verschiedenen Ausbildungen (Studium, die unterschiedlichen Ausbildungsinstitute etc.) Ihrer Meinung nach (in etwa) gleichwertig?

Eine große Mehrheit der Antwortenden wollte sich zu dieser Frage nicht äußern und hat bewusst die Antwortoption „keine Angabe“ (k. A.) gewählt.

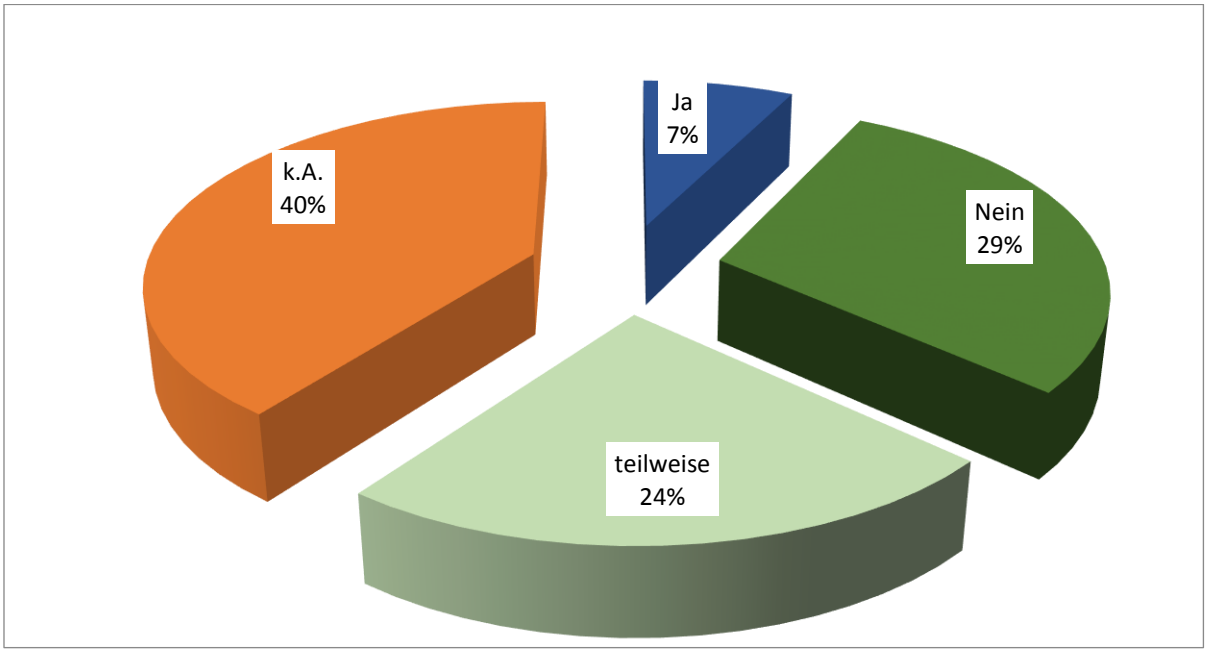


Abbildung 5-3. Bewertung der Vergleichbarkeit der verschiedenen Mediations-Ausbildungen, Prozentwerte, n = 1.081

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Das Ergebnis ist schwer zu interpretieren. Eine vollständige Vergleichbarkeit der Mediations-Ausbildungen bejahen lediglich 7% der Antwortenden. Der Anteil derjenigen, die die Gleichwertigkeit grundsätzlich ablehnen („nein“), beträgt 29%. Die größte Gruppe der Antwortenden liegt also dazwischen oder hat keine Angaben gemacht. Besonders wichtig ist es daher an dieser Stelle, die Antworten der Antwortenden einer eingehenden Analyse (Vergleiche und Zusammenhänge mit anderen Fragen) zu unterziehen, um diese verstehen und interpretieren zu können.

Betrachtung Art der Ausbildung und Vergleichbarkeit der Ausbildungen

Eindeutig ist, dass die Mediatorinnen und Mediatoren, die ein Studium absolviert haben, in höherem Maße der Meinung sind, die Ausbildung sei nicht vergleichbar.

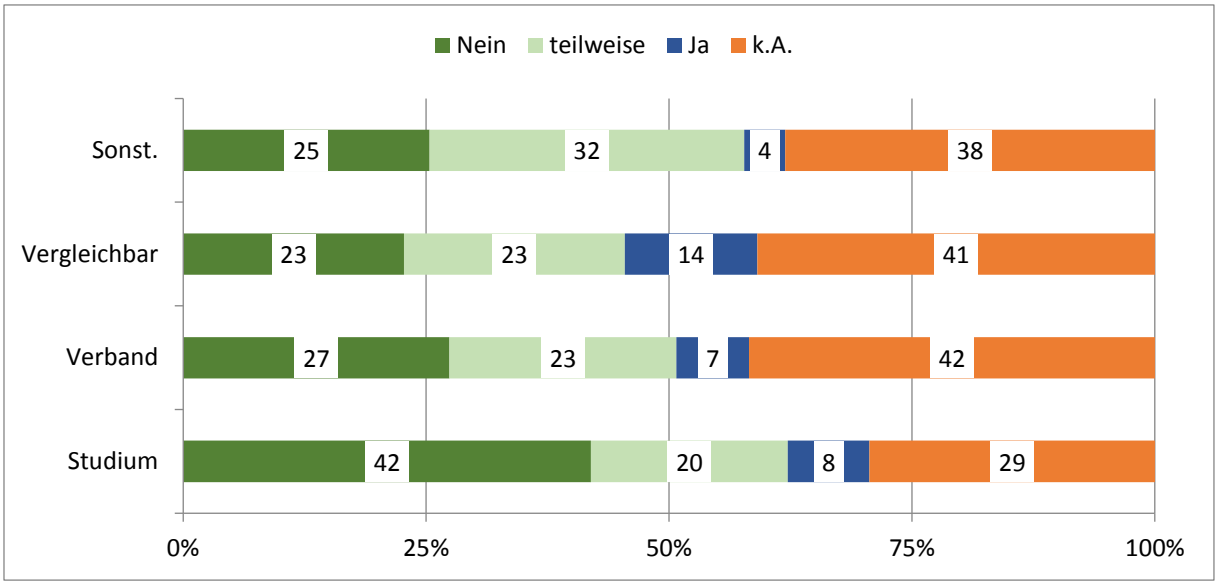


Abbildung 5-4. Bewertung der Vergleichbarkeit der verschiedenen Mediations-Ausbildungen, differenziert nach Ausbildung, Prozentwerte, n = 71, 22, 843, 143

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Betrachtung Anzahl der Ausbildungsstunden und Vergleichbarkeit der Ausbildungen

Die folgende Betrachtung nach dem Umfang der Ausbildung (Ausbildungsstunden) konzentriert sich auf die beiden großen Gruppen (120h und mehr sowie 200h und mehr), die mehr als 95% der Antwortenden ausmachen, die auch eine Bewertung der Mediationsausbildung abgegeben haben und damit ein statistisch aussagekräftiges Ergebnis liefern:

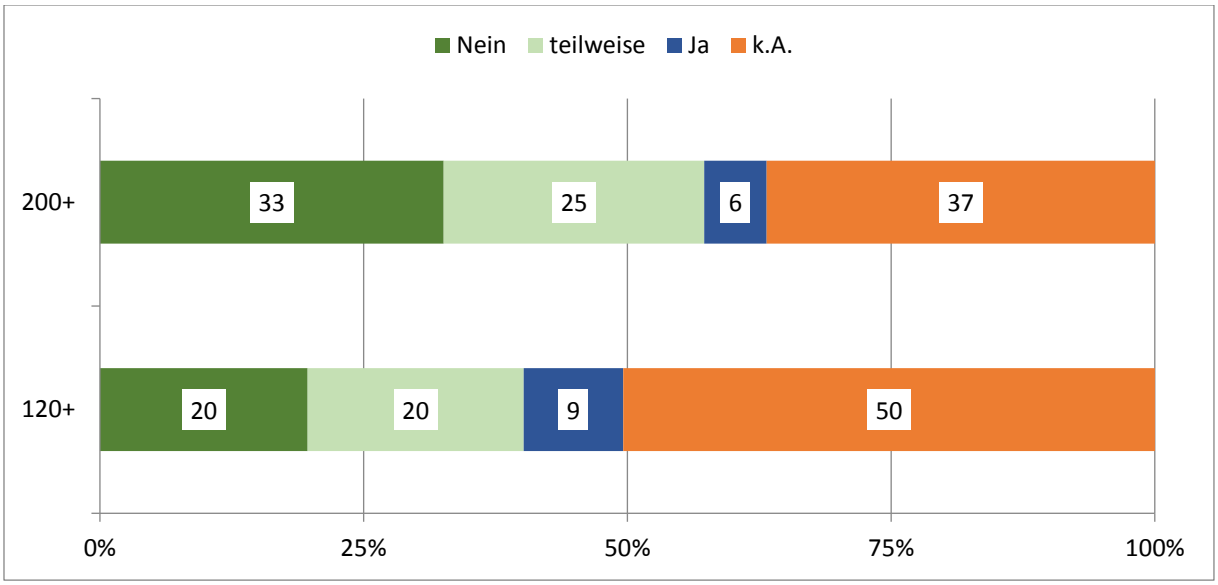


Abbildung 5-5. Bewertung der Vergleichbarkeit der verschiedenen Mediations-Ausbildungen, differenziert nach Umfang der Mediationsausbildung, Prozentwerte, n = 761, 254

Erwartungsgemäß sind diejenigen, die mehr Stunden (200+) für ihre Ausbildung aufgewendet haben, in deutlich größer Zahl der Meinung, verschiedene Ausbildungen seien nicht (33% gegenüber 20%) oder nur teilweise (25% gegenüber 20%) miteinander vergleichbar, als diejenigen Antwortenden, die weniger Ausbildungsstunden absolviert haben. Allerdings sind die „größte Gruppe“ in beiden Fällen diejenigen, die keine Angaben zu dieser Frage machen wollten (bzw. sie nicht beantworten konnte: 37% Gruppe 200+ und 50% 120+).

Betrachtung Anteil von Mediation an der Berufstätigkeit und Vergleichbarkeit der Ausbildungen

Mit zunehmender Intensität der Tätigkeit im Bereich Mediation, steigt der relative (prozentuale) Anteil derer, die die Ausbildungen im Bereich der Mediation für nicht bzw. nur teilweise vergleichbar halten.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

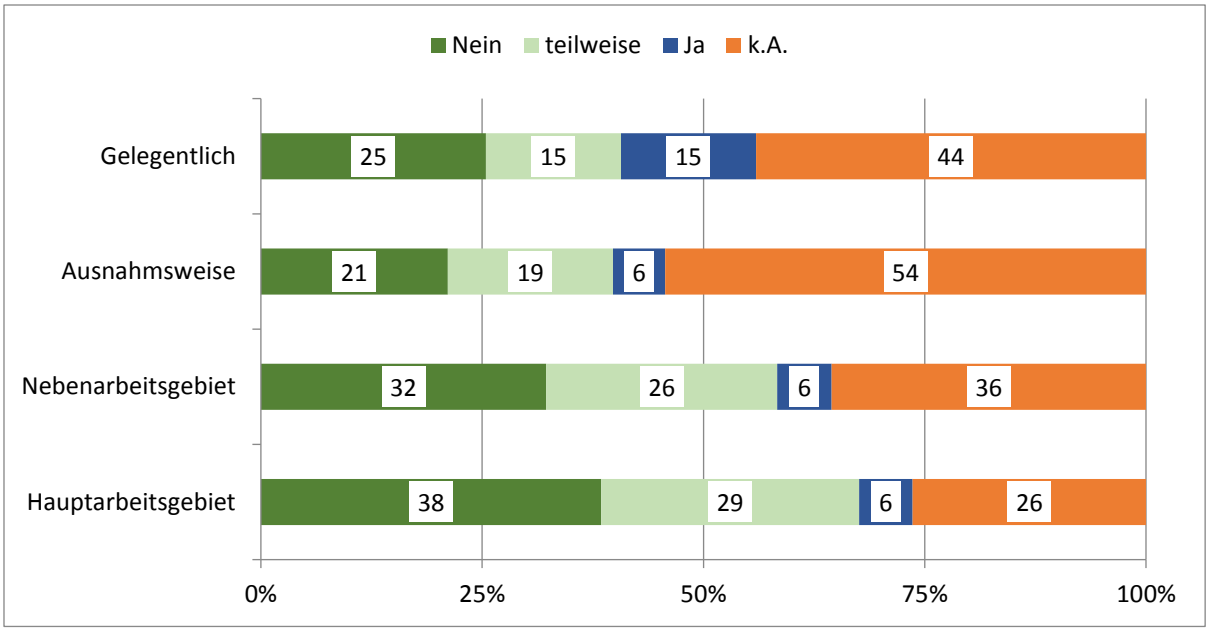


Abbildung 5-6. Bewertung der Vergleichbarkeit der verschiedenen Mediations-Ausbildungen, differenziert nach Anteil an der beruflichen Tätigkeit[153], Prozentwerte, n = 289, 118, 456, 182

Je weniger die Antwortenden im Bereich der Mediation tätig sind, in desto geringerem Maße sind sie der Meinung, die verschiedenen Ausbildungen seien vergleichbar. Der Anteil derjenigen, die diese Frage mit „nein“ beantwortet haben, beträgt in der Gruppe mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet 38% und sinkt bei der Gruppe, die Mediation nur ausnahmsweise betreibt, auf 21% (das sind 17-Prozentpunkte). Der Anteil derjenigen, die die Ausbildungen als teilweise vergleichbar erachten, sinkt zwischen den beiden Gruppen um 10 Prozentpunkte von 29% auf 19%. Interessant ist das Ergebnis für die Gruppe derjenigen, die Mediation (nur noch) gelegentlich ausüben: Hier ist der Anteil derjenigen, die die Ausbildungen für gleichwertig erachten mit 15% deutlich höher ist als bei den anderen Gruppen.

Die Anzahl der Ausbildungsstunden kann aber nur schwerlich als Ursache für die unterschiedlichen Bewertungen angeführt werden. Der folgende Vergleich aller Antwortenden, die mehr als 200 Ausbildungsstunden absolviert haben, zeigt, dass es noch eine andere Ursache geben muss:

[153] Die Gruppe „Zusatzqualifikation“ wurde auf Grund der geringen Fallzahl (n) von nur 26 Antwortenden für die Darstellung nicht berücksichtigt.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

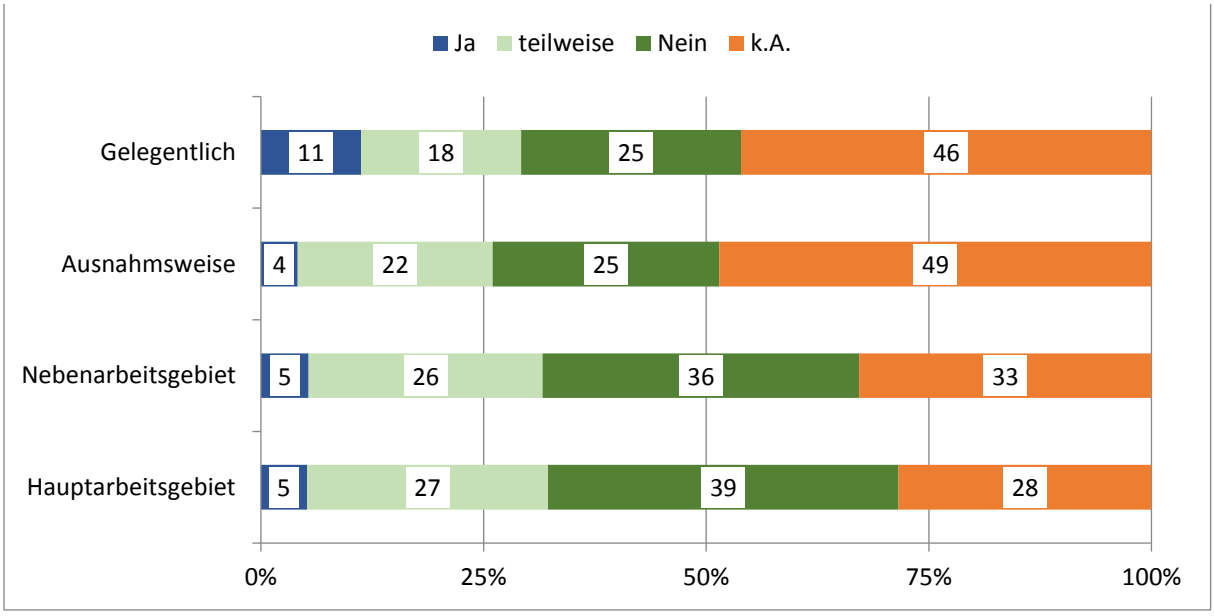


Abbildung 5-7. Bewertung der Vergleichbarkeit der verschiedenen Mediations-Ausbildungen, differenziert nach Anteil an der beruflichen Tätigkeit, ausschließlich Antwortende mit mehr als 200 Ausbildungsstunden, Prozentwerte, n = 89, 169, 335, 155

Die beiden Gruppen, die ihr Einkommen zu einem überwiegenden oder zumindest großen Teil (Haupt- und Nebenarbeitsgebiet) durch Mediation erzielen, sind grundsätzlich in deutlich größerem Maße der Meinung, die Ausbildungen seien nicht vergleichbar.

Betrachtung Vergleichbarkeit der Ausbildungen und Tätigkeit im Bereich der Ausbildung

Eindeutig ist, dass diejenigen, die selbst Mediationsausbildung betrieben, die Vergleichbarkeit der Ausbildungen deutlich kritischer beurteilen. Fast drei Viertel dieser Antwortendengruppe (257 Antwortende) äußerten die Meinung, die Ausbildungen seien nicht (38%) oder nur teilweise vergleichbar (34%). Das ist ein um ca. 25%-Punkte höherer Anteil an Antwortenden als in der Gruppe derjenigen, die keine Ausbildungstätigkeit ausüben.

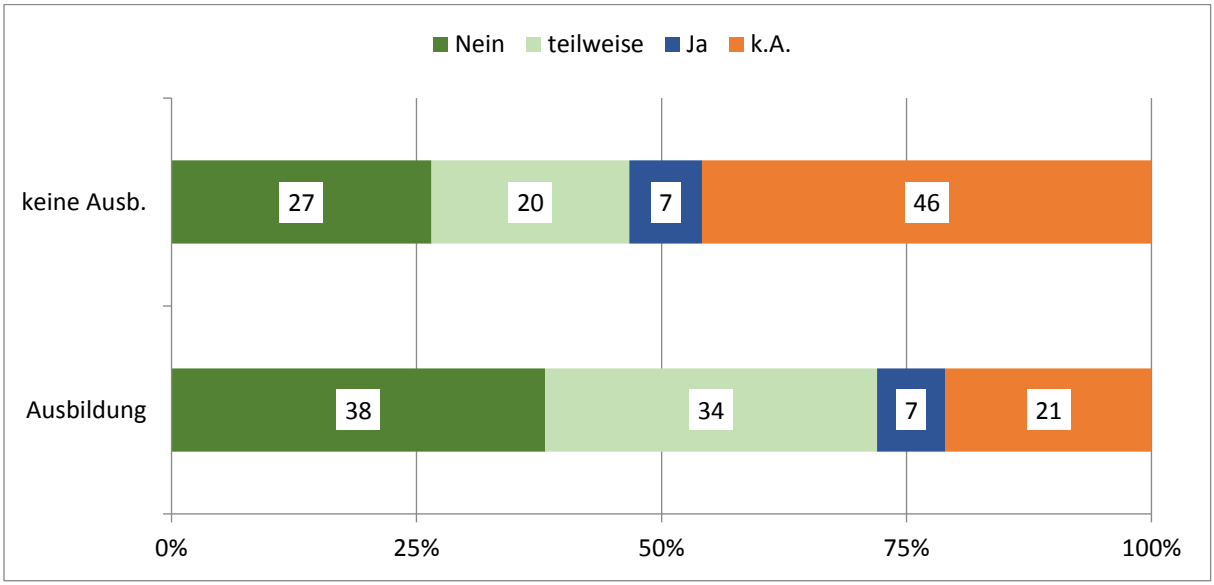


Abbildung 5-8. Bewertung der verschiedenen Mediations-Ausbildungen, differenziert nach Antwortenden, die selbst ausbilden, und anderen, Prozentwerte, n = 822, 257

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Die unterschiedliche Höhe (Anteil) der Einkommenserzielung der Antwortenden spielt ebenfalls noch eine gewisse Rolle für die Beurteilung der Vergleichbarkeit der Ausbildungen: Bei der Gruppe mit Einkommensanteil unter 50% schwankt der Anteil derjenigen, die die Ausbildung für nicht gleichwertig erachten, zwischen 34% und 42%. Bei der Gruppe, die zwischen 51% und 75% ihres Einkommens aus Mediation erzielt, bestreiten 67% die Vergleichbarkeit.

Frage: Wenn es Unterschiede gibt, worauf würden Sie diese zurückführen?

Die Antwortenden konnten ihre Bewertungen auf einer Fünf-Punkt-Skala (Schulnoten oder „Likert-Skala“) mit den Bewertungspunkten (1) Voll und ganz zutreffend – 2 – 3 – 4 – (5) Überhaupt nicht zutreffend, und zwar für die folgenden Aspekte:

- Dauer der Ausbildung (Stundenzahl (h)
- Inhalte im Rahmen der Ausbildung (Theorie, Rollenspiele etc.)
- Praxiserfahrung der Ausbilder
- Qualität der Lehrkräfte (allgemein)

Worauf sind die Unterschiede in den Bewertungen zurückzuführen? Ausschlaggebend ist nicht die Dauer der Ausbildung:

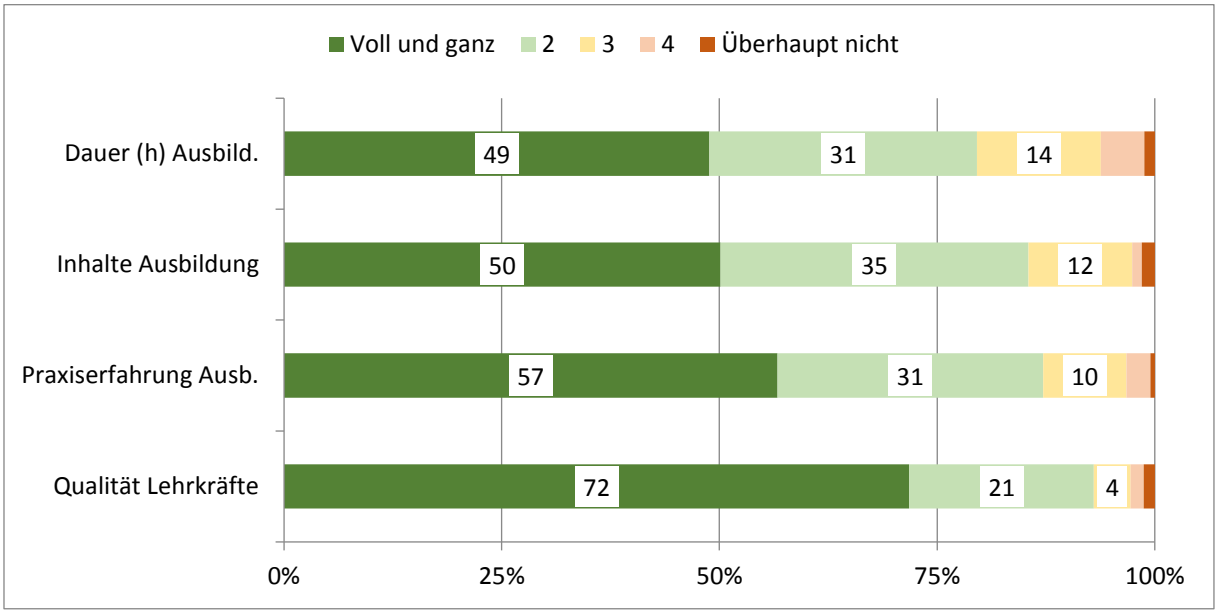


Abbildung 5-9. Gründe für unterschiedliche Bewertungen der Mediations-Ausbildungen, Prozentwerte, n = 787, 826, 806, 823

Die Antwortenden weisen mit deutlichem Abstand die Qualität der Lehrkräfte (Zustimmung „voll und ganz“: 72%) und deren Praxiserfahrung (Zustimmung „voll und ganz“: 57%) als die wichtigsten Faktoren dafür aus, dass es Unterschiede in den Mediationsausbildung gibt. Der Dauer der Ausbildung kommt dabei eher eine nachrangige Bedeutung zu (Zustimmung „voll und ganz“: 49%).

Betrachtung Anteil von Mediation an der Berufstätigkeit und Gründe für die Nicht-Vergleichbarkeit der Ausbildungen

Für den Vergleich der Mediatorengruppen (Anteil an der beruflichen Tätigkeit) eignet sich das Instrument der Top-2-Box an dieser Stelle im Besonderen. Es handelt sich dabei um die Zusammenfassung (des Prozentwertes) der „unteren“ beiden Skalenwerte, in diesem Falle der beiden „zustimmenden“ Skalenwerte „voll und ganz“ (1) und (2). Es lässt sich damit ermitteln, ob die Gruppen (bzw. eine der Gruppenin größerem oder geringerem Maße zustimmt.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

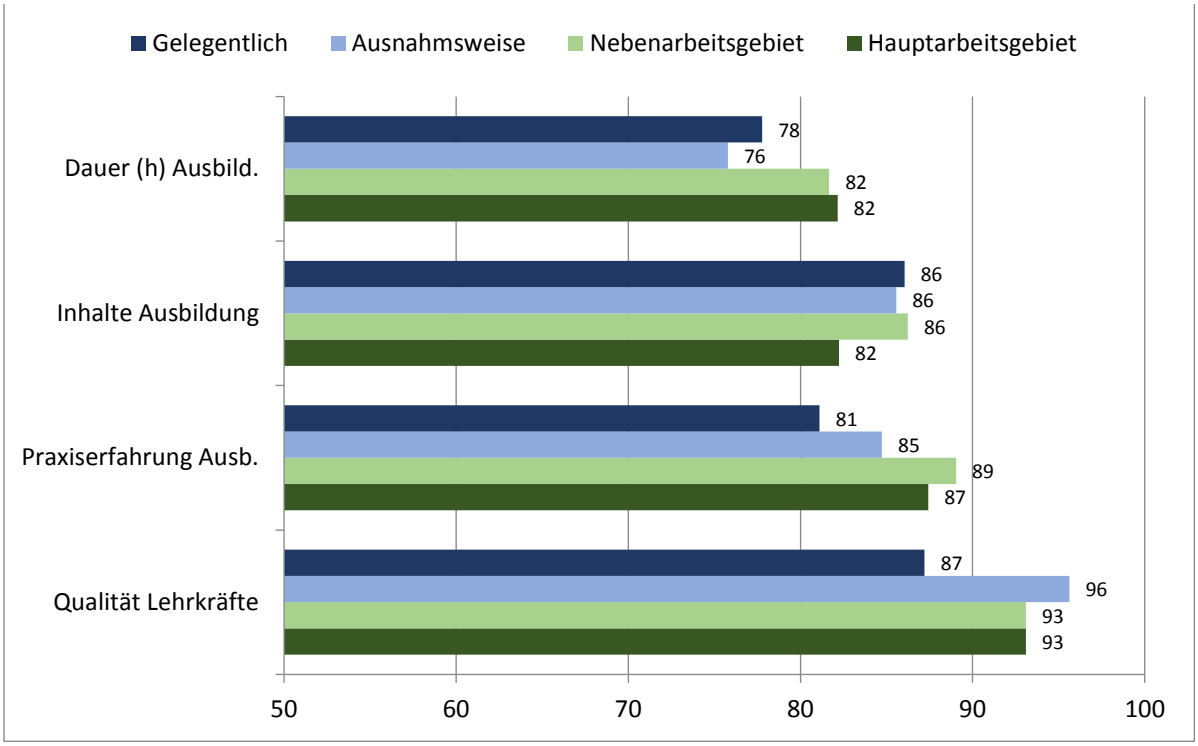


Abbildung 5-10. Gründe für unterschiedliche Bewertungen der Mediations-Ausbildungen, differenziert nach Anteil an der beruflichen Tätigkeit, Prozentwerte (Top-2-Box), n = 145-159, 348-365, 183-190, 85-90[154]

Das grundsätzliche Bild ist einheitlich, aber Unterschiede zeigen sich insbesondere zwischen den Antwortenden mit Mediation als Haupt- und Nebenarbeitsgebiet und den anderen beiden Gruppen. Letztere sehen vor allem die Dauer der Ausbildung in geringerem Maße als wesentlich für die Unterschiede an. Bei der Gruppe, deren Mitglieder Mediation gelegentlich ausüben, ist darüber hinaus eine geringere Zahl der Antwortenden der Meinung, die Qualität der Lehrkräfte bzw. die Praxiserfahrung der Lehrkräfte sei für Unterschiede in der Ausbildung entscheidend.

Zwischen den Gruppen der Mediatoren und Mediatorinnen, die selbst in der Ausbildung engagiert sind, und denjenigen, die dies nicht sind, ergeben sich nur marginale Differenzen von 1-2 Prozentpunkten. Dies gilt mit Ausnahme des Aspekts „Inhalte der Ausbildung“, der von der Gruppe ohne Ausbildungstätigkeit in etwas höherem Anteil als wichtig erachtet wird: 87% im Vergleich zu 82% bei der Gruppe der „Ausbilder“.

B.5.4. Zusammenfassung Mediationsausbildung

Die Antwortenden der Befragung haben zum ganz überwiegenden Teil eine durch einen der Verbände der Mediation anerkannte Ausbildung (78%) oder ein einschlägiges Studium absolviert (13%). Die Mediatorinnen und Mediatoren, die ein Studium absolviert haben, sind in deutlich höherem Maße der Meinung, die verschiedenen Ausbildungsgänge seien nicht miteinander vergleichbar.

Mit deutlichem Abstand werden die Qualität der Lehrkräfte (72%) und deren Praxiserfahrung (57%) als die wichtigsten Faktoren dafür genannt, dass es Unterschiede in den Mediationsausbildungen

[154] Die Intervalle der Beteiligung (n) ergeben sich aufgrund der Unterschiedlichen Anzahl an Antwortenden, die sich zu den unterschiedlichen Antwortoptionen geäußert haben, z.B. bei Hauptarbeitsgebiet und Qualität der Lehrkräfte n = 145, Inhalte der Ausbildung n = 152 usw.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

gibt. Der Dauer der Ausbildung kommt hingegen im Vergleich zu den anderen abgefragten Aspekten eher eine nachrangige (und im Vergleich die geringste) Bedeutung zu (49%).

Praxiselemente machen grundsätzlich einen sehr großen Teil der Mediationsausbildung aus. Bei mehr als ca. 77% der Antwortenden nahmen Rollenspiele mehr als 25% der Ausbildung in Anspruch. Im Falle der Supervision ist der Anteil mit ca. 20% deutlich geringer.

Die Zahl der Ausbildungsstunden übersteigt fast immer 120 Stunden. 24% der Antwortenden haben mindestens 120 Stunden Ausbildung absolviert, 71% der Antwortenden der Befragung haben mindestens 200 Stunden Ausbildung oder mehr absolviert. Im vorangegangenen Abschnitt war zu sehen, dass nur ca. 5% der Antwortenden mehr als ein Viertel ihres Einkommens aus Mediationstätigkeit erzielen (vgl. z.B. Kap. B.4.9.). Ein großer Teil der 71%, die mehr als 200 Stunden Ausbildung absolviert haben, hat dies demnach entweder nicht getan, um mit Mediation entsprechend Geld zu verdienen, oder der Umfang der Ausbildung steht nicht – zumindest statistisch – im Verhältnis zu den Möglichkeiten der Einkommenserzielung. Auch die Höhe der Honorare steigt – statistisch – nicht signifikant mit der Anzahl der Ausbildungsstunden.

B.5.5. Was macht eine „gute“ Mediatorin bzw. einen „guten“ Mediator aus?

Frage:	Was ist Ihrer Meinung nach besonders wichtig, um eine gute Mediatorin bzw. ein guter Mediator zu sein?

Die folgenden Aspekte konnten die Antwortenden von 1 (sehr wichtig) bis 5 (überhaupt nicht wichtig) („Schulnotenskala“ [155]) bewerten:

- Qualität der Ausbildung
- Zahl der Ausbildungsstunden
- Persönlichkeit
- Praxiserfahrung
- Fortbildung
- „Haltung“

„Haltung“ kann als eine überparteiliche, neutrale und vermittelnde Verhaltensweise beschreiben werden, bei der Standpunkte aller beteiligten Parteien zur Geltung und alle relevanten Konfliktpunkte ausgewogen zur Sprache gebracht werden sowie den Konfliktparteien geholfen wird, eine einvernehmliche Lösung ihres Konflikts zu finden.[156] Inwieweit eine solche „Haltung“ erlernbar ist, ist nur schwer zu bestimmen. Zum einen bedarf es abhängig vom konkreten Fall erheblicher intellektueller Kompetenzen, um sich in komplexe Streitigkeiten einzuarbeiten. Zum anderen bedarf es erheblicher „emotionaler Intelligenz“, was, wie der Aspekt der Persönlichkeit, nur bedingt erlernbar ist, gleich welche Zahl an Ausbildungsstunden man absolviert hat.

[155] Likert-Skala.

[156] Diese „Definition“ wurde von Mediatorinnen und Mediatoren im Rahmen der vorbereitenden Interviews zur Befragung in dieser Form zur Sprache gebracht (z.B. Ch. Bähner) und auch im Abschlussworkshop dediziert in dieser Form geäußert. Es war konsentiert, dass bei den befragten Mediatorinnen und Mediatoren von einem zumindest vergleichbaren Verständnis ausgegangen werden kann.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

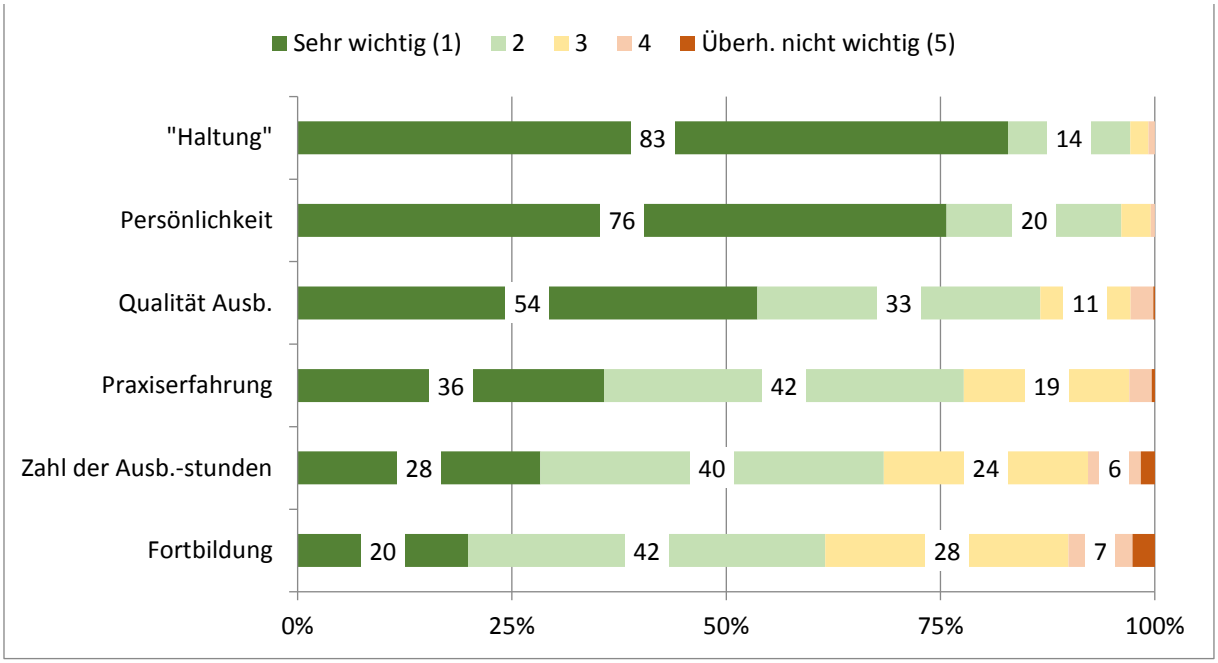


Abbildung 5-11. Gründe für die Eignung zur Mediatorin bzw. Mediator, Prozentwerte (geordnet nach Wichtigkeit), n = 1.053 – 1.085

Als besonders wichtig werden die Aspekte „Haltung“ und Persönlichkeit der Mediatorinnen und Mediatoren eingestuft, die von mehr als drei Vierteln der Antwortenden als „sehr wichtig“ bewertet wurden (bei „Haltung“ sogar 83%). Die Qualität der Ausbildung wird von mehr als der Hälfte der Antwortenden als wichtig angesehen (54%). Praxiserfahrung(!), die Zahl der Ausbildungsstunden und noch mehr Fortbildung werden als deutlich weniger wichtig, insbesondere weniger als „sehr wichtig“, eingestuft.

Eine wichtige Frage mit grundsätzlicher Bedeutung ist, wie die „richtigen Persönlichkeiten“ für die Mediation ausgewählt werden können und in welchem Maße die „Persönlichkeit“ durch „Training“ und „Praxis“ gebildet bzw. geformt werden kann. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, dass viele Personen zur Mediatorin bzw. zum Mediator ausgebildet werden bzw. worden sind, die nur eine geringe Chance haben, auf dem Mediationsmarkt erfolgreich zu sein (vgl. Kap. B.4., insbes. B.4.1. und B.4.6.). Möglicherweise fehlen dieser Personengruppe eben jene entscheidenden „Persönlichkeits“merkmale, was im Umkehrschluss häufiger zu nicht erfolgreichen Mediationen führen könnte. Um diese Frage abschließend beantworten zu können, müsste man eine Reihe von Mediationen unterschiedlicher Mediatorinnen und Mediatoren intensiv begleiten und evaluieren, um den Einfluss von „Haltung“ und „Persönlichkeit“ im Rahmen einer einem Experiment vergleichbaren Situation zu isolieren und genauer zu bestimmen. Die hier vorliegende Befragung liefert allerdings Hinweise aus Sicht der Mediatorinnen und Mediatoren, dass hier eine der zentralen Fragen für die erfolgreiche Entwicklung der Mediation liegt.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Betrachtung Anteil von Mediation an der Berufstätigkeit und Eignung für die Mediation

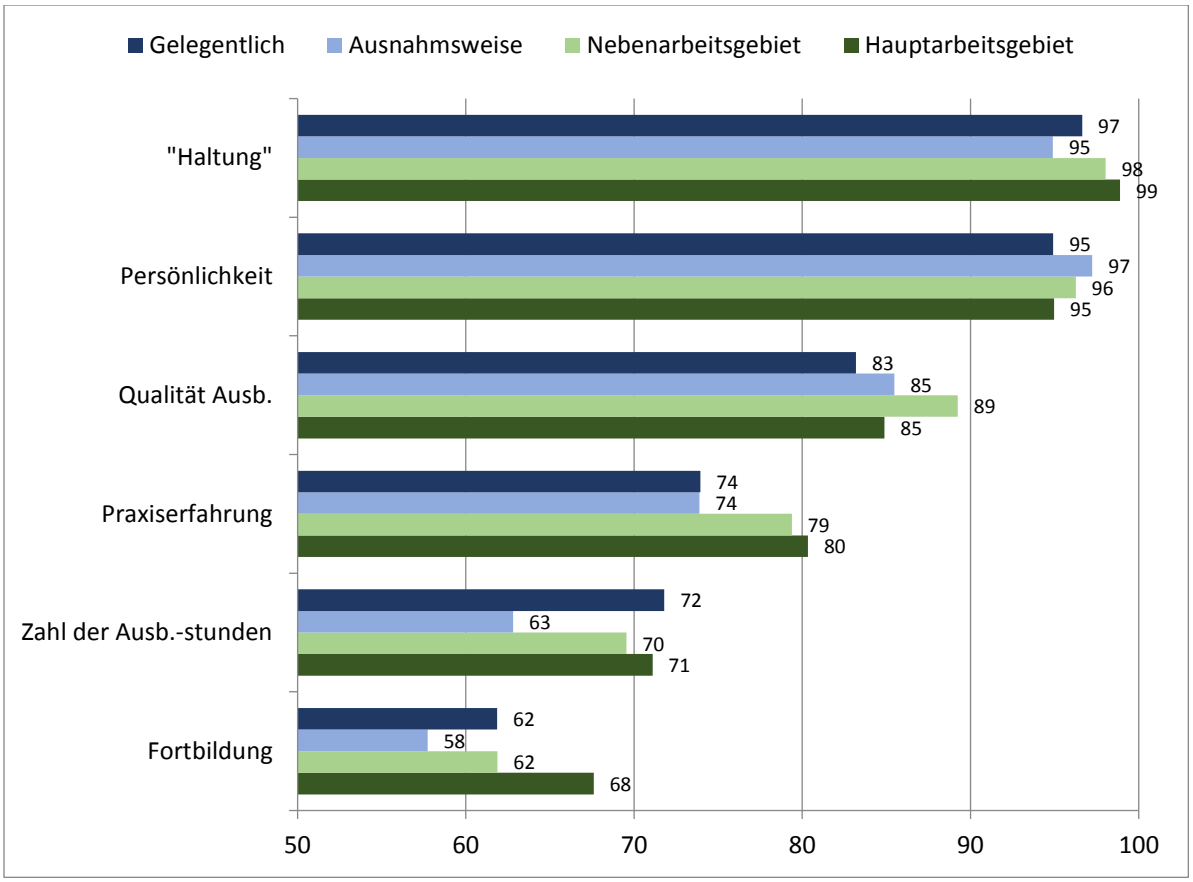


Abbildung 5-12. Gründe für die Eignung zur Mediatorin bzw. Mediator, differenziert nach Anteil an der beruflichen Tätigkeit, Prozentwerte (Top-2-Box, geordnet nach Wichtigkeit), n = 117-119, 285-294, 440-456, 172-180

Es ergeben sich nur wenige bzw. wenige unterschiedliche Bewertungen. Zu den Ausnahmen gehört, dass diejenigen, die vermehrt beruflich im Bereich der Mediation tätig sind (Haupt- und Nebenarbeitsgebiet), deutlich häufiger der Meinung sind, dass Praxiserfahrung wichtig wäre(!). Weiterhin ist auffällig, dass gerade diejenigen, die „nur noch gelegentlich“ im Bereich der Mediation tätig sind, am häufigsten (noch vor den Gruppen Haupt- und Nebenarbeitsgebiet) der Meinung sind, die Zahl der Ausbildungsstunden sei wichtig. Dies kann dadurch erklärt werden, dass die Mitglieder dieser Gruppe in der Regel sehr viele Ausbildungsstunden absolviert (und bezahlt) haben (vgl. Kap. B.5.1., u.a. Tab. 5-3). Allerdings kann diese Gruppe nicht wirklich auf dem Mediationsmarkt Fuß fassen.

Betrachtung Eignung für die Mediation und Tätigkeit im Bereich der Ausbildung

Zwischen den Gruppen der Mediatorinnen und Mediatoren, die selbst in der Ausbildung engagiert sind, und denjenigen, die dies nicht sind, ergeben sich an dieser Stelle durchaus relevante Unterschiede in der Bewertung. Zwar bleibt die Rangfolge der Aspekte mehr oder weniger gleich, die Gruppe der Nichtausbilder weist den meisten Aspekten aber eine z.T. deutlich geringere Wichtigkeit zu. Das Ergebnis für die ausbildungsrelevanten Aspekte Ausbildungsstunden und Fortbildung entspricht im Grunde der vorangegangenen Betrachtung nach Mediatorengruppen (Abb. 5-12). Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Gruppen mit Mediation als Haupt- und Nebenarbeitsgebiet in deutlich höherem Maße im Bereich der Ausbildung tätig sind (vgl. Kap. B.5.4.3).

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

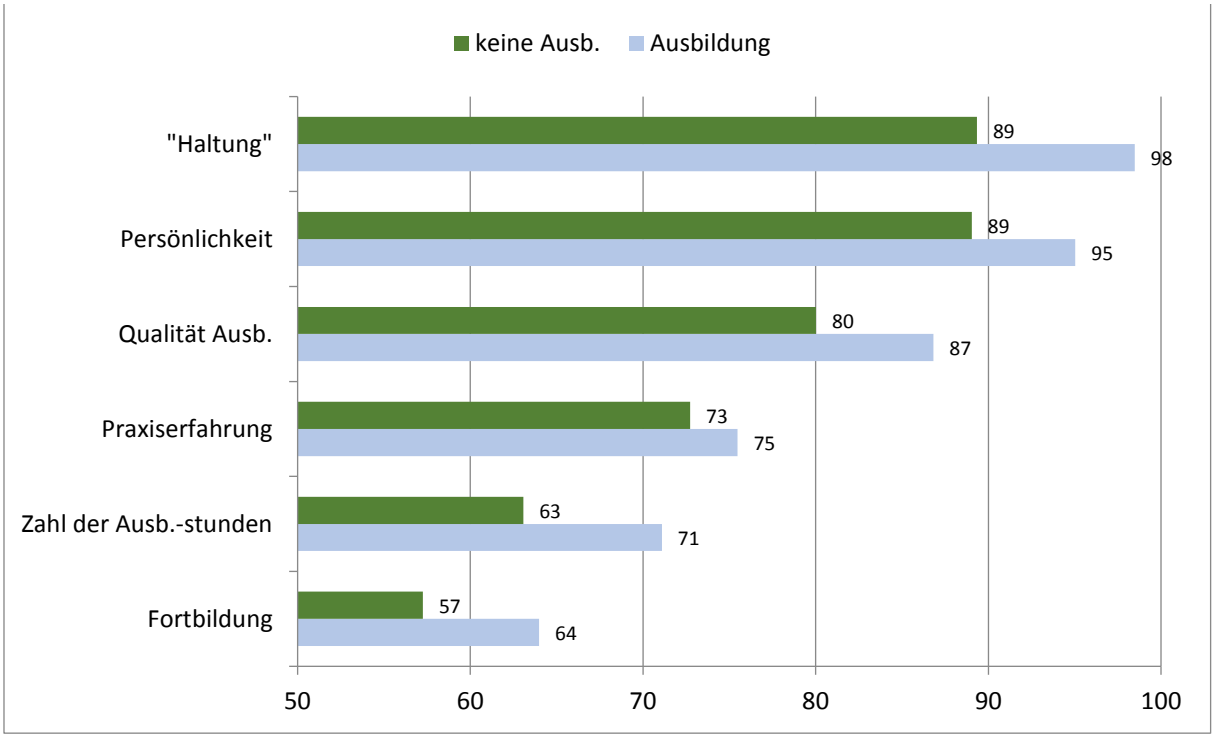


Abbildung 5-13. Gründe für die Eignung zur Mediatorin bzw. Mediator, differenziert nach Betätigung im Bereich der Ausbildung (Top-2-Box, geordnet nach Wichtigkeit), n = 256-262, 853-891

Die Aspekte „Haltung“ und Persönlichkeit werden von der Gruppe der Nichtausbilder zwar immer noch in der großen Mehrheit als wichtig oder sehr wichtig erachtet, aber doch in deutlich geringem Maße als von der Gruppe der Ausbilderinnen und Ausbilder.

Zwischen den verschiedenen Arten der Ausbildung (Vergleich Studium und verbandsanerkannte Ausbildung) sind die Unterschiede (Top-2-Box) wiederum vergleichsweise gering (weniger als 4 Prozentpunkte). Eine Ausnahme stellen die Aspekte „Qualität der Ausbildung“ und „Anzahl der Ausbildungsstunden“ dar, die die studierten Mediatorinnen und Mediatoren in geringerem Maße als wichtig erachten (7 bzw. 8 Prozentpunkte weniger).

Betrachtung Eignung für die Mediation und Hauptarbeitsbereiche

Für die Analyse nach Arbeitsbereichen wurden wieder die beiden Gruppen „Privat“ und „Wirtschaftsmediation“ gebildet sowie eine dritte Kategorie „Sonstiges“. Diejenigen, die in dem Bereich „Familie & Partnerschaft“ *und* in der Wirtschaftsmediation tätig sind, wurden aus der Analyse ausgeschlossen, da hier nicht entschieden werden kann, in welchem Bereich der Schwerpunkt liegt bzw. aus welcher der beiden Tätigkeitsbereiche die Antwortenden jeweils ursprünglich stammen. Die Kategorie „Sonstiges“ enthält alle Antwortenden, die weder im Bereich „Familie & Partnerschaft“ noch in der Wirtschaftsmediation tätig sind.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Abbildung 5-14. Gründe für die Eignung zur Mediatorin bzw. Mediator, differenziert nach den Arbeitsbereichen „Privat“ und Wirtschaftsmediation sowie Sonstiges, Prozentwerte (Top-2-Box, geordnet nach Wichtigkeit), n = 232-241, 179-182, 442-457

Es ergibt sich nur für einen Aspekt ein signifikanter Unterschied. Die Mediatorinnen und Mediatoren, die hauptsächlich im Bereich der Wirtschaftsmediation tätig sind, sind in deutlich geringerem Anteil der Auffassung, die Zahl der Ausbildungsstunden sei wichtig (ca. 58%). Die Mediatorinnen und Mediatoren, die hauptsächlich im Bereich „Privat“ tätig sind, halten demgegenüber den Aspekt der Ausbildungsstunden zu ca. 72% für wichtig.

B.5.6. Zusammenfassung Ausbildung der Mediatorinnen und Mediatoren und „gute“ Mediation

Der ganz überwiegende Teil der Antwortenden (80%) hat eine durch die Verbände anerkannte (78%) oder damit vergleichbare Ausbildung absolviert. Ein Studium haben weitere 13% absolviert.

Lediglich 5% der Antwortenden (1.090) hat weniger als 120 Ausbildungsstunden aufzuweisen. Mehr als 70% sind mehr als 200 Stunden ausgebildet worden. Es könnten demnach, was die Ausbildungsstunden anbelangt, fast alle Teilnehmer an der Befragung den Titel eines „Zertifizierten Mediators“ nach dem MediationsG, für das die ZMediatAusbV mindestens 120 Stunden voraussetzt, erlangen. Etwas anders ist die Situation hinsichtlich der Praxisfälle, die regelmäßig nachgewiesen werden müssen (Vgl. Kap. B.4.5.). Hier werden insbesondere die Mediatorinnen und Mediatoren, die Mediation nur als Zusatzqualifikation ansehen, „nur“ ausnahmsweise, oder „nur noch“ gelegentlich ausüben, in relativ hoher Zahl die erforderliche Zahl an Praxisfällen nicht erreichen.

Überhaupt „zahlt“ sich die Mediatons-Ausbildung in erster Linie für die Personen mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet „aus“. Diese haben zu 86% mehr als 200 Stunden Ausbildung aufzuweisen, erzielen zu 79% mehr als ein Viertel ihres Einkommens aus Mediation und erzielen in mehr als zwei Drittel der Fälle mehr als € 100 als Honorar (pro Stunde). Die Mediatorinnen und Mediatoren aus der Gruppe „nur noch“ gelegentlich haben immerhin zu 75% mehr als 200 Stunden Ausbildung absolviert. Sie erzielen aber nur zu ca. 1% (!) mehr als ein Viertel ihres Einkommens aus Mediation und (nur) zu 31% mehr als € 100 in der Stunde an Honorar.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Bei der Frage nach der Vergleichbarkeit der Ausbildungen haben sich viele der Antwortenden einer Bewertung enthalten (mehr als 40% haben die Option „keine Angabe“ gewählt). Weiterhin haben mehr als 50% der Antwortenden sich dahingehend geäußert, dass die Ausbildungen nicht oder nur teilweise vergleichbar seien. Nur eine Minderheit von 7% ist der Meinung, die Ausbildungen seien vergleichbar. Diejenigen, die ein Studium absolviert haben, haben überdurchschnittlich häufig eine Bewertung abgegeben und sind zudem überdurchschnittlich häufig der Auffassung, die Ausbildungen seien nicht vergleichbar.

Kritisch hinsichtlich der Vergleichbarkeit äußern sich insbesondere diejenigen Antwortenden, die selbst in der Ausbildung tätig sind. Diese Gruppe ist um 25%-Punkte häufiger der Auffassung, die Ausbildungen seien nicht oder nur teilweise vergleichbar, als diejenigen, die nicht in der Ausbildung tätig sind. Die Antwortenden weisen mit deutlichem Abstand die Qualität der Lehrkräfte (Zustimmung „voll und ganz“: 72%) und deren Praxiserfahrung (Zustimmung „voll und ganz“: 57%) als die wichtigsten Faktoren dafür aus, dass es Unterschiede in den Mediationsausbildungen gibt. Der Dauer der Ausbildung kommt dabei eher eine nachrangige Bedeutung zu (Zustimmung „voll und ganz“: 49%). Letztere wird insbesondere von denjenigen, die entweder eine Universitätsausbildung absolviert haben, hauptsächlich im Bereich der Wirtschaftsmediation tätig sind oder nicht selbst im Bereich der Ausbildung tätig sind, als weniger wichtig erachtet.

Auf die Frage, „was eine gute Mediatorin oder einen guten Mediator ausmacht“, äußerten die meisten Antwortenden, wichtig oder besonders wichtig seien die „Haltung“ als Mediatorin oder Mediator (83%) und die Persönlichkeit (75%). Die Qualität der Ausbildung wird dagegen (nur) von etwas mehr als der Hälfte der Antwortenden als wichtig angesehen (54%). Praxiserfahrung, die Zahl der Ausbildungsstunden und noch mehr Fortbildung werden als deutlich weniger wichtig erachtet. Es ergeben sich nur wenige bzw. wenige unterschiedliche Bewertungen zwischen den Mediatorengruppen. Zu den Ausnahmen gehört, dass diejenigen, die vermehrt beruflich im Bereich der Mediation tätig sind (Haupt- und Nebenarbeitsgebiet), deutlich häufiger der Meinung sind, dass Praxiserfahrung wichtig wäre.

Praxiselemente machen grundsätzlich einen sehr großen Teil der Mediationsausbildung aus. Bei mehr als ca. 77% der Antwortenden nahmen Rollenspiele mehr als 25% der Ausbildung in Anspruch. Im Falle der Supervision ist der Anteil mit ca. 20% deutlich geringer.

Als weiteres Ergebnis lässt sich bisher festhalten, dass zwischen den unterschiedlichen Antwortendengruppen die Aspekte „Haltung“ und Persönlichkeit als wichtigste Persönlichkeitsmerkmale nur wenig umstritten sind. Anders ist dies z.T. bei den ausbildungsbezogenen Merkmalen wie Qualität und insbesondere die Zahl der Ausbildungsstunden. Letztere werden insbesondere von denjenigen, die eine Universitätsausbildung absolviert haben, hauptsächlich im Bereich der Wirtschaftsmediation oder nicht selbst im Bereich der Ausbildung tätig sind, als weniger wichtig erachtet.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

B.6. Praxis der Mediation

In ihrem Vortrag auf dem Mediationstag in Jena 2016 konstatierte von Schlieffen (vgl. Kap. B.1.), das sich die Praxis der Mediation stark vom ursprünglichen Konzept stark entfernt habe.

Die Ergebnisse der Befragung stützen dieses Bild.

B.6.1. Wie läuft ein Mediationsverfahren in der Praxis tatsächlich ab?

Frage: In welcher Form läuft das Mediationsverfahren in Ihrer persönlichen Praxis in der Regel ab?

Es wurden 10 unterschiedliche Aspekte (plus „Sonstiges“) abgefragt, die in drei Gruppen untergliedert werden können:

Gruppe 1: Grundsätzliche Vorgehensweise

- Situationsbezogene Abweichungen
- Bilaterale Verhandlung
- Co-Mediation
- Formelles Verfahren („Standardverfahren“)[157]

Gruppe 2: Hinzuziehung externer Experten

- Rechtsbeistände
- Psychologen
- (Sonstige) Fachleute

Gruppe 3: Spezifizierung „situationsbezogene Abweichungen“

- Schlichtung
- Vermittlung
- Evaluation

Gemessen wurde wiederum auf einer 5-Punkt-Skala mit den Werten:

1. Ausschließlich
2. Ganz überwiegend
3. Hin und wieder
4. Sehr selten
5. nie

In unserer Befragung haben sich 818 Antwortende darüber geäußert, ob sie Mediationsverfahren mit „situationsbezogenen Abweichungen“ vom ursprünglichen, „schulmäßigen“ Mediationskonzept, dem gleichsam „formellen“ (Mediations-)Verfahren, durchführen. Lediglich 14 Antwortende gaben an, dass sie dies nie tun würden und weitere 59 sehr selten. Das sind etwa 7% (d.h., ca. 91% arbeiten mindestens „hin und wieder“ mit situationsbezogenen Abweichungen). Dementsprechend gaben mehr als 54% der Antwortenden an, dass sie das formelle Verfahren nur maximal „hin und wieder“ anwenden würden. Ausschließlich an das formelle Verfahren halten sich 5%. Bei immerhin ca. 20% (von 610 Antwortenden) läuft die Mediation mehr im Sinne einer „bilateralen Verhandlung“. Bilaterale Verhandlungen unterscheiden sich nach von der Mediation nicht zuletzt dadurch, dass die Rolle des neutralen Dritten deutlich mehr zurückgenommen ist und die Medianden die Situation

[157] Vgl. hierzu auch die Erläuterungen in Kap. B.3.3. (Abb. 3-2).

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

weniger reflektieren als dass sie schlicht einen Kompromiss aushandeln. Eine Mediation im eigentlichen Sinne findet hier (bei einigen der antwortenden Mediatorinnen und Mediatoren) in der Praxis zumindest hin und wieder gar nicht mehr statt.

Mehr als 60% der Antwortenden (728) üben Mediation in Form von Co-Mediation aus.

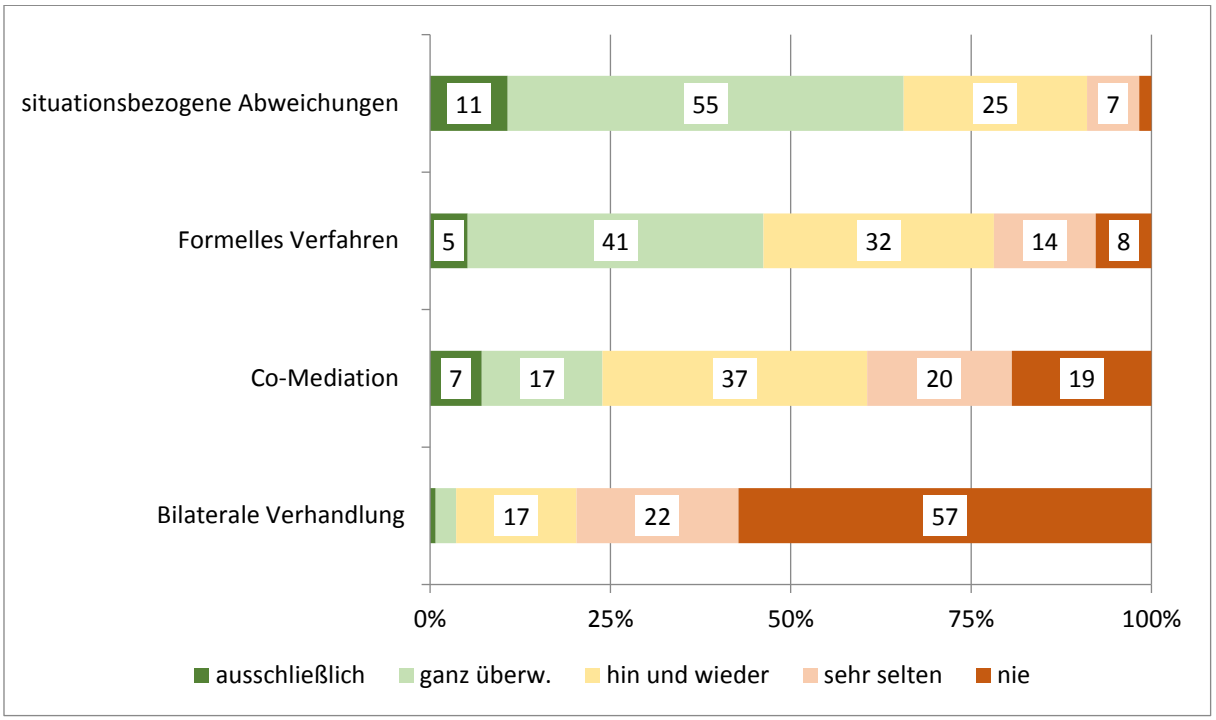


Abbildung 6-1. Ablauf der Mediation in der Praxis, Prozentwerte, n = 818, 710, 728, 636

Die Antwortenden Mediatorinnen und Mediatoren orientieren sich am „schulmäßigen Mediationskonzept“ („so wie sie es gelernt haben“), wenden es aber in der Praxis mit fallbezogenen Abweichungen an. Es ergibt sich ein zwar schwacher (Korrelationskoeffizient = 0,15), aber dennoch nachweisbarer Zusammenhang zwischen den Fragen, „erfolgreiche Beendigung eines Konflikts“ und „situationsbezogenen Abweichungen“. Umgekehrt ergibt sich ebenfalls ein statistischer (!) Zusammenhang zwischen den „situationsbezogenen Abweichungen“ und dem Item „(strikte) Orientierung am klassischen Verfahren“ (Korrelationskoeffizient = -0,1). D.h., dass zumindest statistisch gesehen sich ein positiver Zusammenhang für die Beendigung eines Konflikts durch ein Mediationsverfahren ergibt, wenn die Mediation mit „situationsbezogenen Abweichungen“ durchgeführt wird. Folgt man jedoch strikt dem formellen Verfahren, sinkt die Wahrscheinlichkeit, eine Konfliktlösung zu erreichen.

Statistischer Zusammenhang

Ablauf der Mediation und Erfolg (Konfliktlösung)

Die statistische Kennzahl eines „Korrelationskoeffizienten“ ist zunächst eine abstrakte Größe. Diese kann anschaulich gemacht werden, indem die zugrundeliegenden Sachverhalte grafisch dargestellt werden. Statistische Zusammenhänge beruhen immer auf Unterschieden (Differenzen), sei es die Wahrscheinlichkeit, dass ein bestimmtes Ereignis eintritt, seien es Unterschiede zwischen der Häufigkeit eines Ereignisses im Zeitablauf (Tage, Monate, Jahre etc.) oder Unterschiede zwischen (Untersuchungs-)Gruppen. Der hier betrachtete (kausale) Zusammenhang basiert auf der Unterscheidung, ob Mediatorinnen und Mediatoren (mehr oder weniger) häufig situationsbedingte Abweichungen in ihrer Mediationspraxis anwenden oder ob sie sich (mehr oder weniger) strikt an das „schulmäßige Verfahren“ halten. Für diese beiden Gruppen wird betrachtet, wie häufig ihre

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Mediationen erfolgreich verlaufen. D.h., erfolgreich nach eigener Einschätzung und „gemessen“ daran, wie häufig ein Konflikt durch eine Mediation im Verlauf der Mediationen der betreffenden Gruppen beendet werden konnte,[158] und zwar entweder „ausschließlich“ oder mindestens „ganz überwiegend“[159].

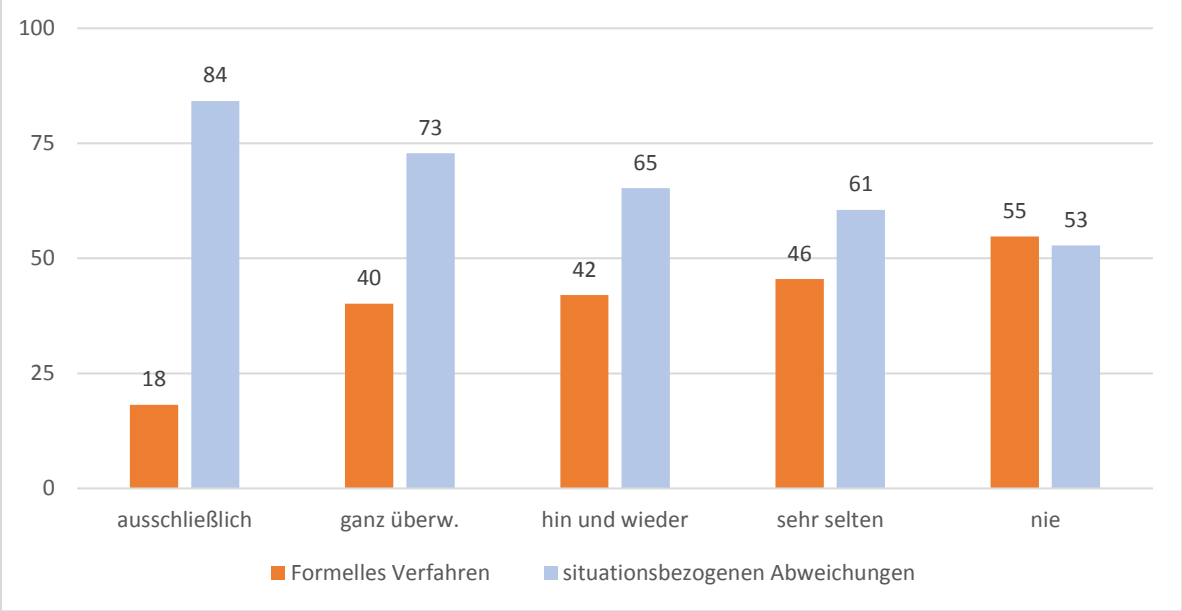


Abbildung 6-2. Zusammenhang (Korrelation) zwischen Häufigkeit Konfliktlösung (mind. ganz. überw.) und Durchführung der Mediation (Formelles Verfahren oder Abweichungen), n = 630, 685

Die Grafik sagt aus, dass diejenigen Mediatorinnen und Mediatoren, die ausschließlich

- das formelle Verfahren anwenden, nur zu 18% zu einer (mindestens ganz überwiegenden)[160] Konfliktlösung gelangen;
- mit situationsbezogenen Abweichungen arbeiten, dagegen zu 84% „Erfolge“ erzielen.

Der Unterschied in der Erfolgsquote zwischen den Gruppen ist immens, wird aber immer geringer, je weniger sie mit situationsbezogenen Abweichungen arbeiten:

- Je seltener die Antwortenden mit situationsbezogenen Abweichungen arbeiten (ausschließlich bis nie), desto geringer wird die Erfolgsquote der Konfliktlösung. Der Korrelationskoeffizient misst also, inwieweit eine Zunahme an Fällen mit Konfliktlösung mit einer Zunahme der Praxis mit situationsbezogenen Abweichungen einhergeht. Es ergibt sich, wie Abb. 6-2 zeigt, ein deutlich positiver Zusammenhang: Je häufiger situationsbezogene Abweichungen eingesetzt werden, umso häufiger können Konflikte gelöst werden.
- Im Falle des Festhaltens am formellen Verfahren ist der Zusammenhang entgegengesetzt (negatives Vorzeichen). Die Erfolgsquote wird geringer, je häufiger am formellen oder schulmäßigen Verfahren festgehalten wird.

[158] In gewissem Sinne analog zur „vollständigen Konfliktbeilegung“ vor dem Güterichter (vgl. Kap. B.2.).
[159] Diese Begrenzung ist für den statistischen Zusammenhang nicht ausschlaggebend, erleichtert aber die grafische Darstellung.
[160] Beide hier betrachtete Aspekte, Häufigkeit der Konfliktlösung wie auch Durchführung der Mediation, wurden auf der gleichen, oben wiedergegebenen Skala ((1) ausschließlich -
(2) ganz überwiegend – (3) Hin und wieder – (4) sehr selten – (5) nie, gemessen. Es muss daher darauf geachtet werden, auf welchen Aspekt sich Angaben wie Prozentwerte beziehen.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Es bieten sich drei Möglichkeiten an um das Ergebnis zu interpretieren, auch wenn diese möglicherweise in unterschiedlichem Maße zutreffen bzw. relevant sind:

1. Die „erfahrenen“ und „guten“ Mediatorinnen und Mediatoren wenden das Verfahren, je nach Fall und Medianden flexibel an. Dies kann vom „schulmäßigen“ Verfahren stark abweichen, von der Einschaltung von Psychologen oder Experten bis zu einem vollständigen „Systemwechsel“, z.B. zur Schlichtung (vgl. hierzu auch Kap. B.6.2.).
2. Das Verfahren wird von denjenigen, insbesondere jenen, die sich starr am „schulmäßigen“ Verfahren orientieren, schlecht angewendet. Das liegt möglicherweise daran, dass sie zu wenig Praxis haben oder die persönliche Eignung nicht mitbringen. In beiden Fällen kann das Festhalten am „schulmäßigen“ Verfahren“ aus der Unsicherheit der Mediatorin oder des Mediators resultieren.
3. Das Verfahren, so, wie es gelehrt wird, funktioniert in der Praxis nicht oder nur höchst selten.

Man kann daraus wiederum zwei vollkommen unterschiedliche Schlussfolgerungen ziehen:

a. Die Mediation ist erfolgreicher, wenn sie flexibel eingesetzt wird, oder gegebenenfalls sind andere Konfliktlösungsinstrumente (ADR) erfolgreicher als die Mediation.
b. Die Qualität der Ausbildung ist das Problem. Nur wirklich gut und intensiv ausgebildete Mediatorinnen und Mediatoren können erfolgreich mit dem Instrument arbeiten. Letzteres erscheint aber eher unwahrscheinlich, da die Antwortenden selbst die Qualität der Ausbildung (vgl. Kap. B.5.3) als weniger wichtig erachtet haben, insbesondere gegenüber den Aspekten „Haltung“ und „Persönlichkeit“ einer Mediatorin bzw. eines Mediators.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Betrachtung Anteil von Mediation an der Berufstätigkeit und Ablauf der Mediation

Die folgende Betrachtung differenziert nach dem Anteil an der beruflichen Tätigkeit, unterscheidet zusätzlich nach dem (prozentualen) Anteil der Antwortenden, die „ausschließlich“ oder „ganz überwiegend“ z.B. situationsbezogene Abweichungen bei ihren Mediationen angegeben haben, im Vergleich zu denjenigen, die zusätzlich (+) „hin und wieder“ angegeben haben. Die Abweichungen sind teilweise sehr hoch, gerade bei den beiden hauptsächlich im Bereich der Mediation tätigen Gruppen „Haupt- und Nebenarbeitsgebiet“.

	Formelles Verfahren		situationsbez. Abweichungen		Bilaterale Verhandlung		Co-Mediatorin	
Mindestens	ganz überw.	+ hin und wieder	ganz überw.	+ hin und wieder	ganz überw.	+ hin und wieder	ganz überw.	+ hin und wieder
Hauptarbeitsgebiet	47	81	70	92	3	24	33	72
Nebenarbeitsgebiet	48	80	62	92	3	22	22	64
Gelegentlich	48	80	70	90	0	8	30	57
Ausnahmsweise	43	71	68	91	7	20	15	42

Tabelle 6-1. Ablauf der Mediation in der Praxis, differenziert nach Anteil der Tätigkeit (Mediatorengruppen), Prozentwerte, (differenziert nach „ausschließlich“ oder „ganz überwiegend“, zusätzlich (+) „hin und wieder“), n = 128-155, 292-364, 73-99, 133-185

Auffallend ist:

- Bei den Gruppen „Haupt- und Nebentätigkeit“ steigt der Anteil derjenigen, die zumindest „hin und wieder“ die Mediation in „Bilaterale Verhandlungen“ überführen, um ca. 20%-Punkte
- Je mehr die Mediatorinnen und Mediatoren im Bereich der Mediation tätig sind, desto häufiger wird Co-Mediation eingesetzt (Hauptarbeitsgebiet: 72%, Nebenarbeitsgebiet: 64%). Besonders gering ist der Anteil bei der Gruppe, die Mediation nur „Ausnahmsweise“ ausübt (42%). Diese Gruppe ist auch im Übrigen eher „unkonventionell“: Nur 43% orientieren sich zumindest ganz überwiegend am „formellen Verfahren“ und 7% wechseln zumindest ganz überwiegend zu „Bilateralen Verhandlungen“ über.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Betrachtung und Ablauf der Mediation und Hauptarbeitsbereiche

Der Vergleich nach Arbeits-/Tätigkeitsbereichen zeigt, dass die Aspekte „formelles Verfahren“ oder „situationsbezogene Abweichungen“ nicht der entscheidende Unterschied sind. Viel mehr ist interessant, worin die „situationsbezogenen Abweichungen“ bestehen. Dies zeigt die folgende Tabelle:

	Formelles Verfahren		situationsbez. Abweichungen		Bilaterale Verhandlung		Co-Mediatorin	
Mindestens	ganz überw.	+ hin und wieder	ganz überw.	+ hin und wieder	ganz überw.	+ hin und wieder	ganz überw.	+ hin und wieder
"Privat"	48	80	66	91	1	14	27	62
Wirtschaftsmediation	43	77	61	93	6	34	19	60
Sonstiges	54	63	76	91	10	29	16	52

Tabelle 6-2. Ablauf der Mediation in der Praxis, differenziert Anteil Hauptarbeitsgebieten, Prozentwerte, (differenziert nach „ausschließlich“ oder „ganz überwiegend“, zusätzlich (+) „hin und wieder“), n = 303-391, 175-218, 21-34

Betrachtet man die Hauptgruppen „Privat“ und Wirtschaftsmediation, dann fällt auf, dass bei letzterer der Anteil von „bilateralen Verhandlungen“ deutlich höher ist. Dies könnte eine Folge davon sein, dass vor allem im Rahmen von „B2B“-Verfahren letztendlich beide Seiten darum bemüht sind, möglichst schnell einen Kompromiss zu finden, um jeweils Zeit und Kosten zu sparen. Bei allen Gruppen ist ein deutlicher Anstieg festzustellen, wenn auch die Fälle „hin und wieder“ in die Betrachtung einbezogen werden. In der Gruppe „Wirtschaftsmediation“ steigt der Anteil von 6% auf 34% (auf mehr als ein Drittel). Für die Kategorie „Sonstiges“ sind die Zahlen ähnlich wie im Falle der Wirtschaftsmediation. Auch im Bereich „Privat“ steigt der Anteil der „Bilateralen Verhandlungen“ deutlich an. Der Anstieg von „ganz überwiegend“ zu „hin und wieder“ beträgt etwa 13 Prozentpunkte.

Für alle Gruppen zeigt sich aber, dass situationsbezogene Abweichungen die Regel sind, nämlich zumindest „hin und wieder“ vorkommen (in allen Gruppen zu mehr als 90%), auch wenn man sich am formellen Verfahren orientiert.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

B.6.2. Was sind die „situationsbezogenen Abweichungen“, die mehr als die Hälfte der Mediationen prägen? Und warum sind sie erfolgreich?

Der Aspekt „bilaterale Verhandlungen“ wurde bereits im vorangegangenen Abschnitt behandelt. Das „Überwechseln“ zu einer „bilateralen Verhandlung“ ist im Grunde nicht nur eine „situationsbezogene Abweichung“, sondern ein Beenden der Mediation und ein Überwechseln zu einem im Grunde „anderen“ Verfahren (das nicht mehr Mediation ist). Dies ist zweifellos z.T. auch bei anderen Abweichungen wie der Schlichtung der Fall. Ein Überwechseln zur Schlichtung kann sinnvoll erscheinen, wenn klar wird, dass die Parteien ohne eine dritte überparteiliche Instanz zu keiner gemeinsamen Basis für eine Entscheidungsfindung kommen. Hier wird der engere Bereich der Mediation ebenfalls verlassen.

Zunächst wird die Hinzuziehung externer Experten betrachtet.

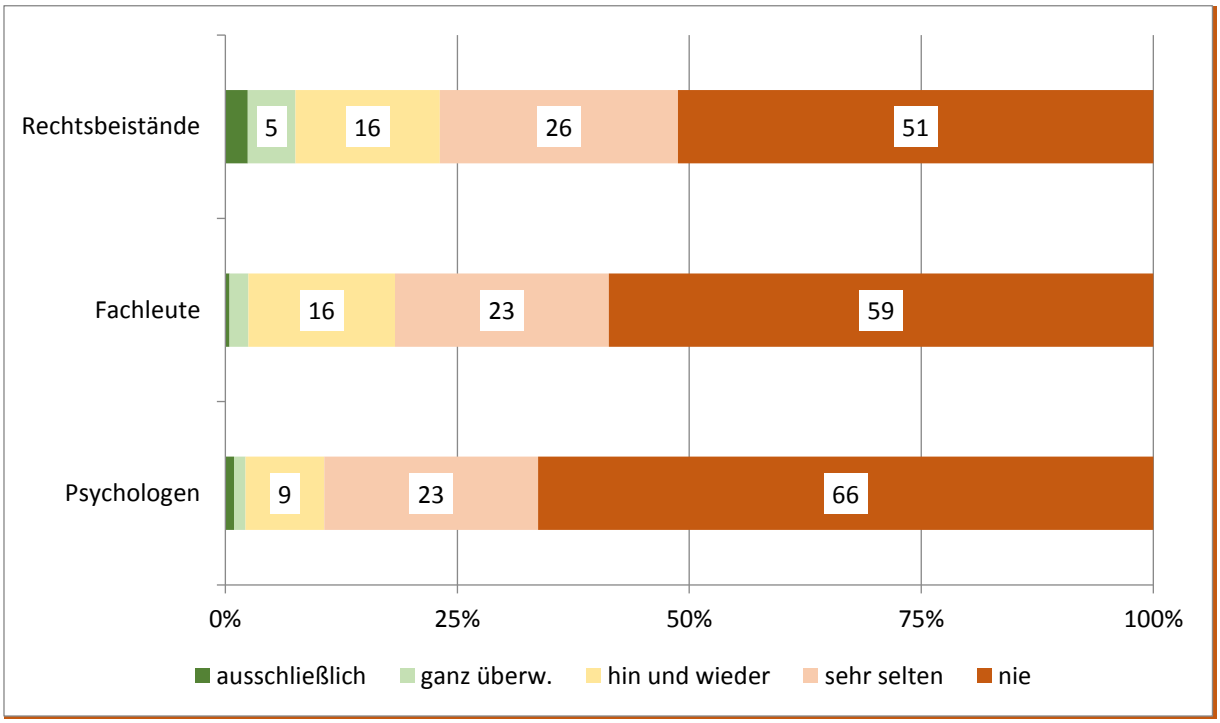


Abbildung 6-3. Ablauf der Mediation in der Praxis, Situationsbezogene Abweichungen: Einschaltung von Experten, Prozentwerte, n = 662, 646, 647

Am häufigsten werden Rechtsbeistände eingeschaltet (23% mindestens „hin und wieder“, weitere 26% „sehr selten“). Sonstige Fachleute und Psychologen werden in etwas geringerem Maße eingeschaltet; letztere zu zwei Dritteln (66%) nie.

Häufiger treten andere „situationsbezogene Abweichungen“ auf, die das Verfahren selbst betreffen. Mit Hilfe der gleichen Skala wie unter B.6.1. beschrieben, (1) ausschließlich – (2) ganz überwiegend – usw.), wurde gefragt, wie häufig andere Techniken der alternativen Streitbeilegung (ADR) angewendet werden.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

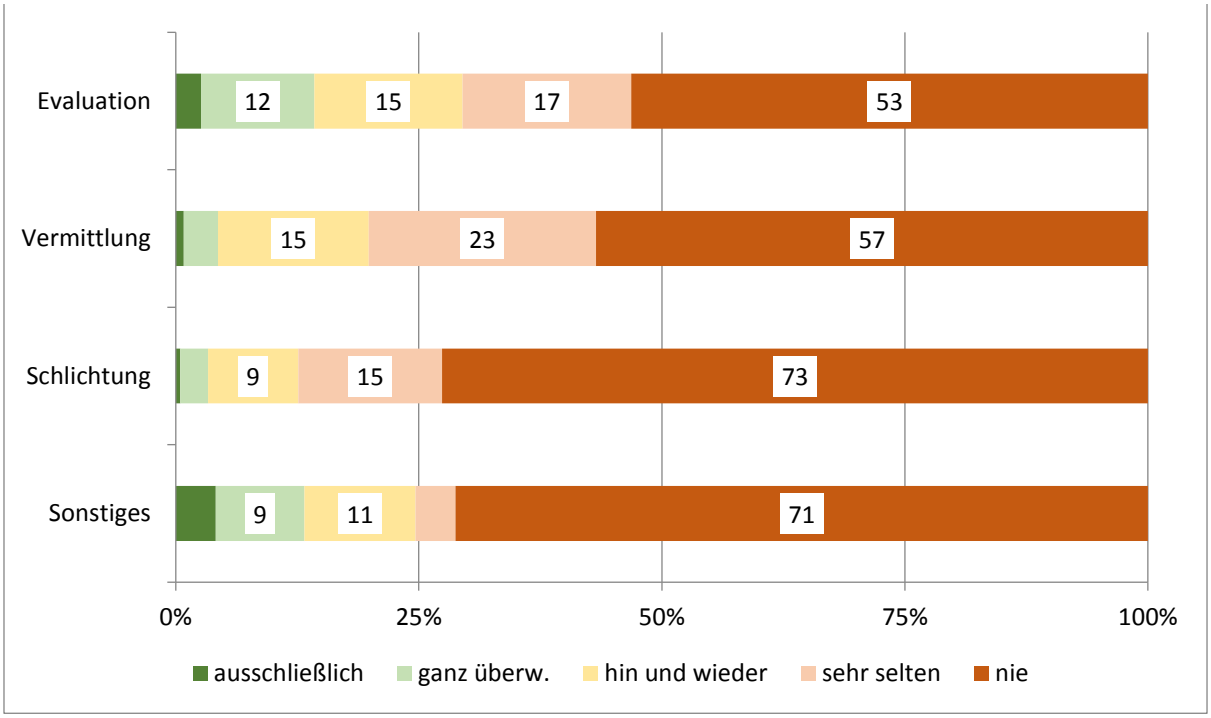


Abbildung 6-4. Ablauf der Mediation in der Praxis, Situationsbezogene Abweichungen: Ergänzung um weitere Verfahren der alternativen Streitbeilegung (zur Klärung der Situation), Prozentwerte, n = 617, 620, 635, 219

Häufig eingesetzt wird insbesondere das ADR-Instrument der Evaluation. 15% der Mediatorinnen und Mediatoren nutzen dieses Instrument „ganz überwiegend“ und weitere 15% „hin und wieder“. Auch „sonstige“ Verfahren werden häufig eingesetzt, aber die Zahl der Antwortenden (219), die zusätzliche, in der Befragung nicht angegebene Verfahren einsetzen, ist gering.

Zur Definition der angesprochenen Verfahren können folgende Beschreibungen dienen[161]:

> *„(Externe) Evaluation:*
>
> *Bei diesem .. Konfliktbewertungsverfahren bewertet ein sachkundiger, neutraler Dritter in einer Verhandlung mit Entscheidungsträgern und Anwälten der Parteien deren Argumente zur Sach- und Rechtslage. … Entscheidend ist die Anwesenheit von Entscheidungsträgern der Parteien. Ihnen wird in der Verhandlung deutlich vor Augen geführt, welche Stärken oder Schwächen die eigene und die gegnerische Position aufweisen; dies relativiert den üblichen Optimismus und bereitet den Boden für Konzessionen.“*
>
> *„Schlichtung:*
>
> *Hier versucht der neutrale Dritte zunächst, zwischen den Parteien zu vermitteln, gibt aber dann, falls nötig, einen Vorschlag für eine aus seiner Sicht faire Konfliktlösung ab. Dieser ist für die Parteien nicht bindend, dennoch aber oftmals eine große Hilfe bei der Verständigung auf eine gütliche Lösung. Die Parteien können ihn übernehmen, auf seiner Grundlage weiter verhandeln oder das Verfahren beenden. Sie können aber auch vereinbaren, dass die Kosten eines anschließenden Prozesses von der Partei zu tragen sind, die den Schlichtungsvorschlag ablehnt und im Prozess kein besseres Ergebnis erzielt.“*

[161] http://www.reinhard-greger.de/alternative-konfliktbeilegung/formen-der-alternativen-konfliktbeilegung/ (dort finden sich noch Beschreibungen weiterer ADR-Verfahren, auch eine Definition der Mediation).

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

> *„Vermittlung:*
> *Hier wird in die Verhandlungen ein Dritter eingebunden, der die Parteien dabei unterstützt, sach- und zielorientiert zu verhandeln und eine vermittelnde Lösung ihres Konflikts zu finden. Er fungiert lediglich als Moderator, strukturiert die Verhandlung, fördert die Kommunikation, bringt Anregungen zur Lösungssuche, greift aber nicht in den Lösungsprozess ein.“*

Wichtig ist, dass diese zusätzlichen Verfahren den Erfolg einer Mediation deutlich erhöhen. Deutlich wird dies besonders bei der Schlichtung, wo der neutrale Dritte viel aktiver wird als bei der Mediation und einen eigenen Lösungsvorschlag macht. Das bedeutet, wie bereits unter B.6.1. für das überwechseln zu einer „bilateralen Verhandlung“ beschrieben, dass die Mediation der Sache nach in ein anderes Verfahren übergeht und zumindest einer der zentralen Aspekte des „Standardverfahrens der Mediation“ (hier die eigenständige Erarbeitung einer Lösung durch die Medianden) aufgegeben wird.

Im Folgenden wird die Frage nach der Anwendung situationsbezogener Abweichungen durch die Mediatorinnen und Mediatoren bzw. der strikteren Orientierung am „formellen Verfahren“ in Zusammenhang gebracht mit der Fragestellung des nächsten Kapitels B.6.5. „Wie sind die von Ihnen durchgeführten Mediationen üblicherweise verlaufen?“ und hier insbesondere mit den „Erfolgskriterien“ a) Lösung und b) Versachlichung des zugrunde liegenden Konflikts. Die Kombination der Betrachtung zweier Merkmale wie die Anwendung situationsbezogener Abweichungen und der Erzielung einer Konfliktlösung oder einer Versachlichung eines Konflikts ermöglicht es, eventuelle kausale Zusammenhänge zu identifizieren. Statistische Zusammenhänge (wie die hier der [bivariaten] Analyse zugrundeliegenden Korrelationskoeffizienten) liefern keine hundertprozentigen kausalen Verknüpfungen, sind aber dennoch unverzichtbar. Die hier angestellten statistischen Analysen verfolgen das Ziel zu ermitteln, wie wahrscheinlich ein kausaler Zusammenhang zwischen (i.d.R. zwei) der betrachteten Fragestellungen ist. Der statistische Zusammenhang wird immer umso größer, je mehr der Antwortenden ein bestimmtes Antwortmuster aufweisen (z.B. positive Bewertung bei Frage A und positive Bewertung bei Frage B und je eindeutiger das Muster ist (z.B. „sehr positive Bewertung“ bei Frage A ist verknüpft mit „sehr positive Bewertung“ bei Frage B und vice versa [analoge Verknüpfung bei negativen Bewertungen]).

Statistischer Zusammenhang
„Situationsbezogene Abweichungen“ vom „formellen Verfahren“ und Erfolg (Konfliktlösung)

Interessant ist, dass das am häufigsten eingesetzte „ergänzende Verfahren“, die Evaluation, das mit Blick auf die Korrelation mit der Konfliktbeendigung scheinbar am wenigsten erfolgreiche Verfahren ist (siehe die folgende Abb. 6-5). Im Hinblick auf den Zusammenhang mit der Konfliktlösung schneiden „Schlichtung“ und „Vermittlung“ deutlich besser ab. Am besten erweisen sich hier aber die Verfahren unter „Sonstiges“, wobei es sich wohl um von den Mediatorinnen und Mediatoren aus ihrer Erfahrung heraus als besonders erfolgreiche Praktiken bewertete Elemente handeln dürfte. Die Hinzuziehung externer Experten (mit Ausnahme von Psychologen, siehe Abb. 6-5) spielt für die Konfliktlösung aus Sicht der Mediatorinnen und Mediatoren offenbar keine Rolle.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

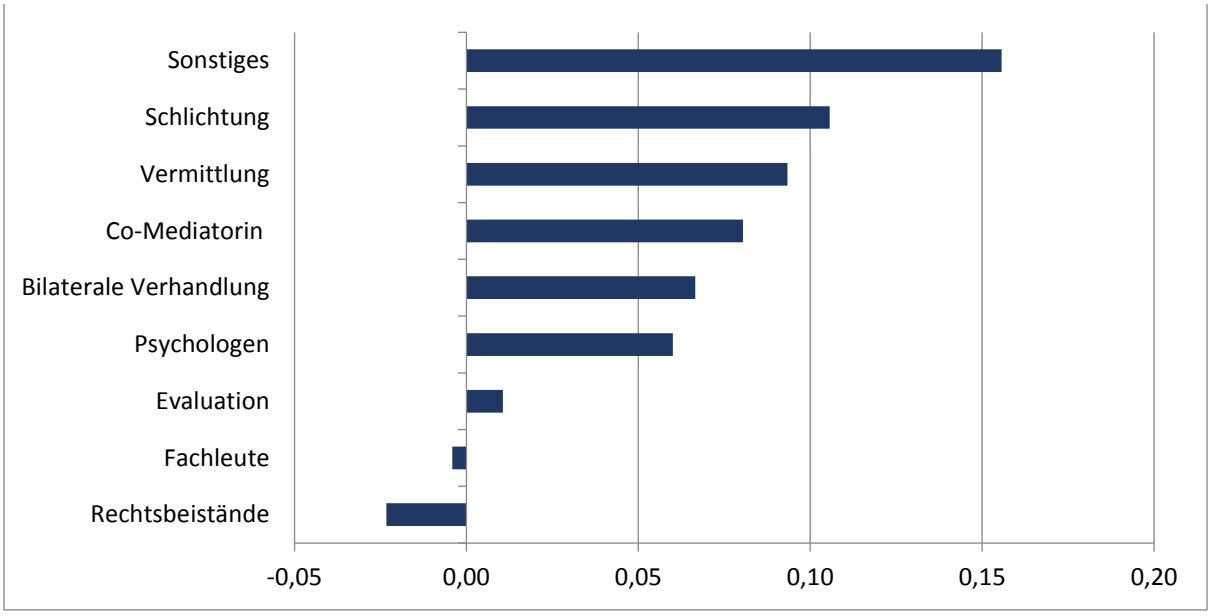


Abbildung 6-5. Ablauf der Mediation in der Praxis, Zusammenhang zwischen „Konfliktlösung und „situationsbezogenen Abweichungen“, Korrelationskoeffizienten

Den stärksten positiven Einfluss haben nach den Ergebnissen der vorliegenden Befragung diejenigen „Verfahrensweisen“ aufzuweisen, die einige Mediatorinnen und Mediatoren in ihrer Praxis als erfolgreich identifiziert haben („Sonstiges“), die wir aber nicht als Antwortoptionen vorgesehen hatten (möglicherweise sind diese „eigenen Erfindungen“ aber recht nahe an den angebotenen Antwortoptionen „Schlichtung“ oder „Vermittlung“ usw.). Danach folgen mit „Schlichtung“ und „Vermittlung“ Methoden bzw. Instrumente, die im Grunde mit dem „formellen Verfahren“ nicht kompatibel sind. Betrachtet werden sollen im Folgenden die drei Aspekte Schlichtung, „Vermittlung“ und Evaluation. Die ersteren, weil sie einen hohen positiven (statistischen) Einfluss auf den Erfolg haben, das letzte Verfahren, weil dessen Einsatz scheinbar keinen spürbaren Einfluss auf den Erfolg einer Mediation hat. Der Grund der Auswahl dieser drei Aspekte liegt darin, dass die Unterschiedlichkeit des statistischen Einflusses dadurch grafisch besonders gut dargestellt und erläutert werden kann.

Statistischer Zusammenhang

Nutzung spezifischer ADR-Instrumente und Erfolg (Konfliktlösung) der Mediation

In der folgenden Tabelle werden die beiden Aspekte Häufigkeit der Konfliktlösung und Häufigkeit des Einsatzes der Instrumente Schlichtung, Vermittlung oder Evaluation gemeinsam dargestellt. Auf der horizontalen Achse ist wiedergegeben, ob die Antwortenden angegeben haben, „ausschließlich“, „ganz überwiegend“, „hin und wieder“ usw. eine Konfliktlösung zu erreichen. Die Höhe der Balken gibt an, wie Häufig diese (Sub)Gruppen die Instrumente Schlichtung, Vermittlung oder Evaluation einsetzen. Für die Gruppe derjenigen, die nach eigenen Angaben „ausschließlich“ Konfliktlösungen erzielen wird deutlich, dass nur das Instrument Evaluation eingesetzt wird und zwar von 11% der Mediatorinnen und Mediatoren dieser Gruppe. Bei der Gruppe mit „ganz überwiegender“ Konfliktlösung setzen 10% das Instrument Evaluation ein. Diese Gruppe setzt aber auch die anderen beiden Instrumente ein, und zwar Schlichtung zu 4% und Vermittlung zu 6%.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

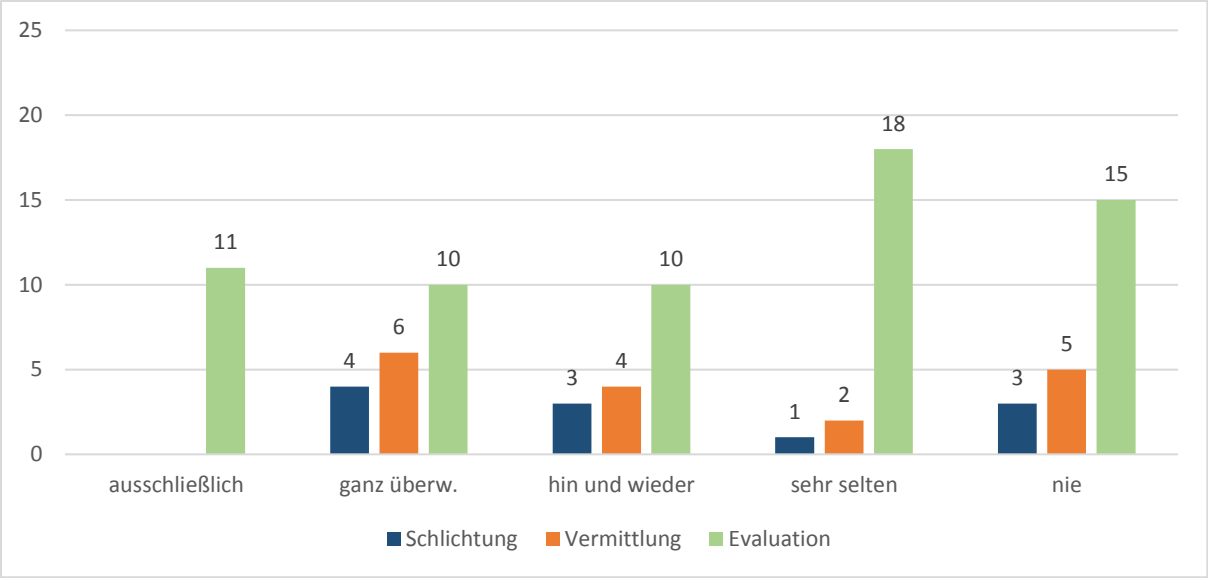


Abbildung 6-6. Zusammenhang (Korrelation) zwischen Häufigkeit Konfliktlösung (mind. ganz. überw.) und Durchführung der Mediation (mit Schlichtung, Vermittlung oder Evaluation), n = 593, 577, 571

Vorausgeschickt werden sollte, dass nicht alle Mediatorinnen und Mediatoren die drei „ergänzenden" Instrumente verwenden. Im Falle der „Schlichtung" sind es 174, im Falle der „Vermittlung" 268 und für die Evaluation 289 (jeweils mindestens „sehr selten"). Evaluation wird also relativ häufig eingesetzt, führt aber nicht zwingend zum Erfolg: Zwar setzen 11% derjenigen Mediatorinnen und Mediatoren, die (nach eigenen Angaben) ausschließlich im Rahmen ihrer Mediationen eine Lösung des Konflikts erreichen, Evaluation ein, aber bei denjenigen, die nur „sehr selten" eine Konfliktlösung erzielen, sind es 18%. Der Einsatz des Instruments Evaluation führt also nicht „automatisch" zu einem größeren Erfolg. Vielmehr kann geschlossen werden, dass das Instrument „gezielt" eingesetzt werden muss, denn bei den Mediatorinnen und Mediatoren, die angegeben haben „ganz überwiegend" oder „hin und wieder" Konfliktlösungen zu erreichen, setzen immerhin auch 10% der Mediatorinnen und Mediatoren Evaluation ein. Blendet man die eher unrealistischen und vor allem sehr seltenen Fälle aus, in denen Mediatorinnen und Mediatoren „nie" oder „ausschließlich" eine Konfliktlösung erzielen, dann wird deutlich, was der Korrelationskoeffizient aussagt: Im Falle der Evaluation steigt die Häufigkeit mit der Konfliktlösungen erzielt werden („ganz überwiegend" -> „hin und wieder" -> „selten") nicht an, sondern ist konstant bzw. nimmt ab. Dass der Einsatz von Evaluation eine Konfliktlösung befördert, ist also eher unwahrscheinlich. Anders ist dies im Falle von Schlichtung und Ermittlung, hier steigt der Anteil der Mediatorinnen und Mediatoren, die mit diesen Instrumenten arbeiten, mit zunehmender „Erfolgsquote" an. Eine positive Auswirkung auf den Erfolg (Konfliktlösung) einer Mediation kann damit angenommen werden.

Zusammenfassend kann an dieser Stelle festgehalten werden:

- Das Instrument Evaluation wird häufig verwendet, führt aber nicht (über)proportional zum Erfolg. Im Gegenteil, gerade diejenigen Antwortenden, die nur selten eine Konfliktlösung erreichen, wenden das Instrument zu 18% an. Die Mediatorinnen und Mediatoren mit höheren Erfolgsquoten wenden das Instrument zu ca. 10% an. Es ergibt sich aber kein Zusammenhang von zunehmender Erfolgsquote und dem Einsatz von „Evaluation".
- Anders ist dies im Falle der Instrumente „Schlichtung" und „Vermittlung". Hier steigt, wenn diese eingesetzt werden, die „Erfolgsquote" der Konfliktbeilegung kontinuierlich bis zur

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Grenze, dass ausschließlich Konfliktbeilegung erzielt wird, an (immerhin 21 Fälle/Antwortende).

- Hier ist zu vermuten (ausschließlich Konfliktbeilegung), dass die Antwortenden im Laufe ihrer Praxis ganz spezifische Vorgehens- und Verfahrensweisen identifiziert haben, die den Erfolg garantieren. Dafür spricht, dass bei dieser Personengruppe der Einsatz von „sonstigen" Instrumenten zu fast 100% (20 von 21 Fällen) zusammen mit der Konfliktbeilegung genannt wird.

Statistischer Zusammenhang

„Situationsbezogene Abweichungen" vom „formellen Verfahren" und „Abbruch der Mediation"

Aus Sicht der Mediatorinnen und Mediatoren wirkt sich, zumindest in einigen Fällen, die Hinzuziehung von Rechtsbeiständen (Anwältinnen und Anwälte) „negativ" auf die Konfliktlösung aus. Dies ist bemerkenswert, denn die Hinzuziehung externer „Experten" wirkt sich im Übrigen überaus positiv darauf aus, dass ein Verfahren nicht (einseitig) abgebrochen wird, und hier spielen Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälte dann eine gewichtige Rolle.

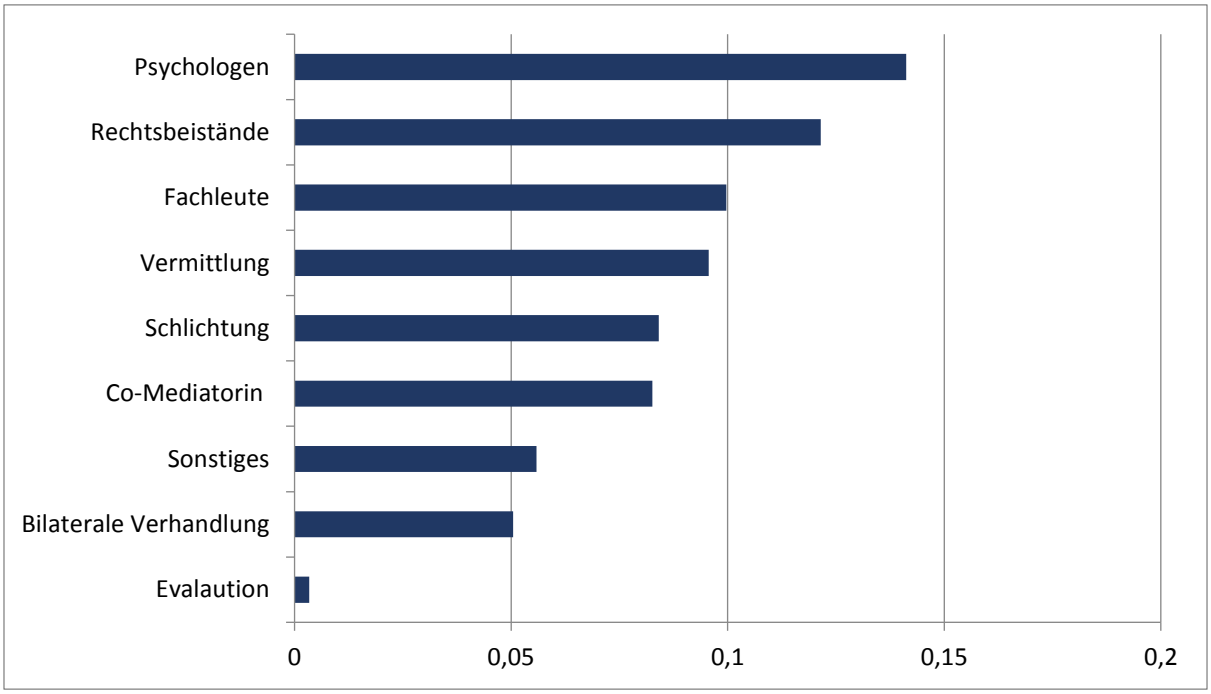


Abbildung 6-7. Ablauf der Mediation in der Praxis, Zusammenhang zwischen „Abbruch der Mediation und „situationsbezogenen Abweichungen", Korrelationskoeffizienten

An dieser Stelle wird überprüft, inwiefern situationsbezogene Abweichungen, wie die Hinzuziehung von Rechtsbeiständen dazu führt, dass ein Mediationsverfahren nicht abgebrochen wird. Es zeigt sich, dass insbesondere die Hinzuziehungen von Psychologen und Rechtsbeiständen eine positive Auswirkung auf die Fortführung einer Mediation haben. Gerade im Rahmen persönlicher Konflikte (Familie, Partnerschaft) kann die Hinzuziehung eines Psychologen vermutlich nützlich sein, z.B. damit die Parteien überhaupt persönlich miteinander Kontakt aufnehmen können und die Position der Gegenseite „ertragen". In anderen, weniger emotional befrachteten Konflikten mag wiederum wichtig sein, dass Rechtsbeistände den Parteien ihre voraussichtlichen Erfolgsaussichten vor Gericht erläutern, damit diese weiter an einer Mediation teilnehmen.

Fazit insgesamt:

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

- Eine Hinzuziehung externer Experten wirkt sich positiv darauf aus, dass eine Mediation nicht abgebrochen wird.
- Eine „Hinzuziehung“ entscheidungsfördernder Methoden (Schlichtung, Vermittlung) wirkt sich positiv darauf aus, dass ein Ergebnis (Konfliktlösung) erzielt werden kann.

B.6.3. Konfliktlösung ist nicht das einzige Ziel der Mediation. Aber gerade für die Versachlichung von Konflikten scheinen „Interventionen“ hilfreich

An dieser Stelle wird die im vorangegangenen Kapitel (B.6.2.) aufgeworfene Frage nach dem Zusammenhang zwischen der Anwendung situationsbezogener Abweichungen durch die Mediatorinnen und Mediatoren bzw. der strikteren Orientierung am „formellen Verfahren“ und dem „Erfolg“ der Mediationen (Kap. B.6.5.) wieder aufgegriffen. In Kap. B.6.2. ging es um das Kriterium der (vollständigen) Lösung eines Konflikts, hier wird nun das etwas weniger anspruchsvolle Kriterium betrachtet, inwieweit eine „Versachlichung des zugrunde liegenden Konflikts“ erreicht werden konnte.

In der Praxis spielen Schlichtung, Vermittlung und Evaluation nur eine relativ geringe Rolle. Mindestens „hin und wieder“ wenden 182 der Antwortenden Evaluation an, 123 Vermittlung und 80 Schlichtung. Die Häufigkeit der Anwendung der genannten Instrumente steht dabei scheinbar im Gegensatz zum Erfolg einer Mediation.

Statistischer Zusammenhang

„Situationsbezogene Abweichungen“ und „Versachlichung des Konflikts“

Im vorangegangenen Abschnitt wurde der Erfolg einer Mediation als Lösung des Konflikts der Parteien definiert. Für die Verwendung der Instrumente Schlichtung und Vermittlung ergab sich dabei ein positiver Einfluss auf die Konfliktlösung. Das gleiche Ergebnis ergibt sich auch für die Zielsetzung „Versachlichung des Konflikts“.

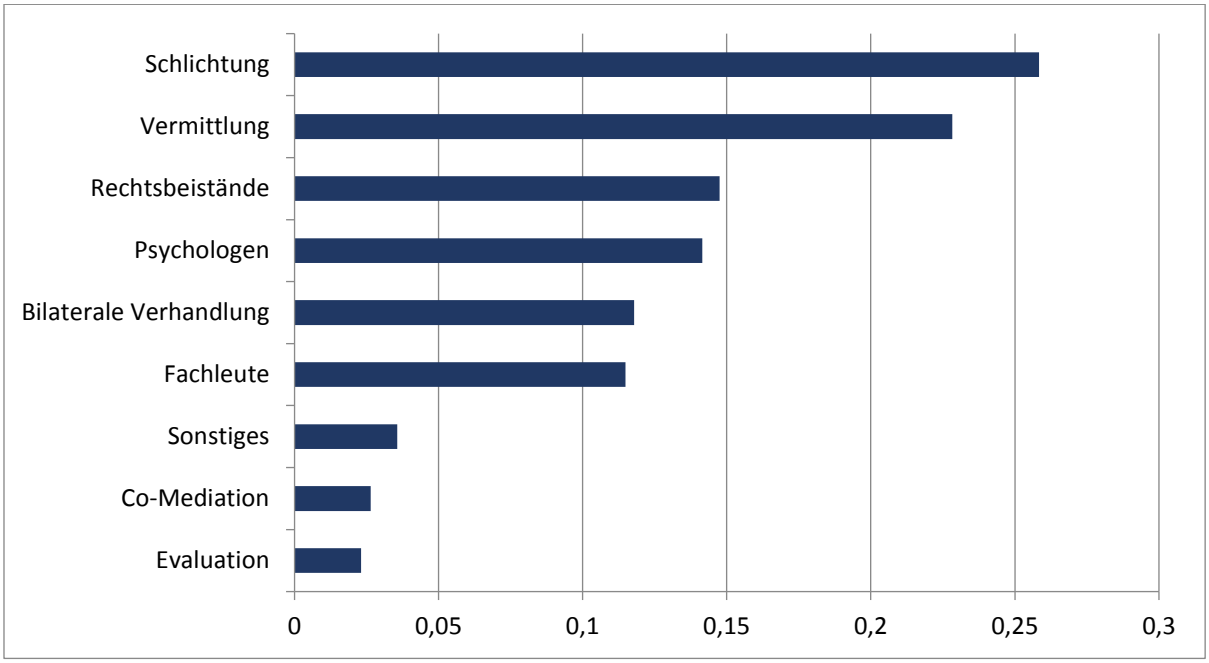


Abbildung 6-8. Ablauf der Mediation in der Praxis, Zusammenhang zwischen „Versachlichung des Konflikts“ und „situationsbezogenen Abweichungen“, Korrelationskoeffizienten

Abb. 6-8. zeigt, dass insbesondere Schlichtung und Vermittlung einen positiven (statistischen) Einfluss auf die Versachlichung des Konflikts haben. Die Zusammenhänge sind hier aber weitaus

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

komplizierter als im Falle der Konfliktlösung im vorangegangenen Abschnitt. Während sich dort ein eindeutiger positiver Zusammenhang feststellen ließ, wenn situationsbezogene Abweichungen angewendet werden, und sich ein negativer Zusammenhang ergab, wenn das „schulmäßige Verfahren“ angewendet wird, so ergibt sich für letzteres zumindest kein negativer Einfluss:

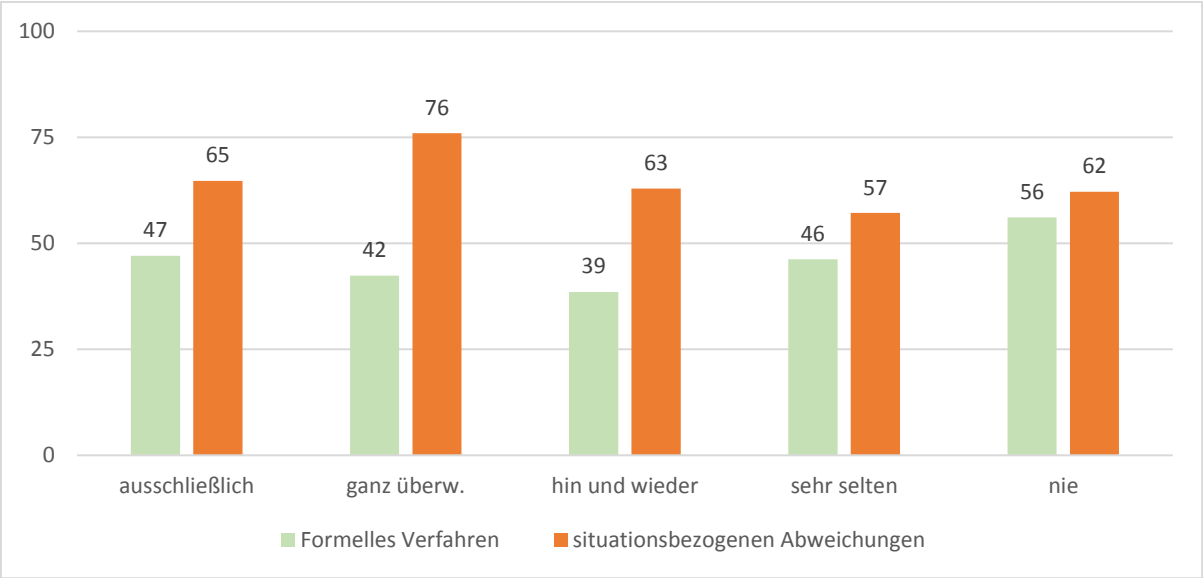


Abbildung 6-9. Zusammenhang (Korrelation) zwischen Häufigkeit Versachlichung (mind. ganz. überw.) und Durchführung der Mediation (Formelles Verfahren oder Abweichungen), n = 625, 685

Während der jeweilige Zusammenhang für die beiden Gruppen „formelles Verfahren“ und „situationsbedingte Abweichungen“ im Falle der Konfliktlösung eindeutig war (stetige Zunahme der Konfliktlösung mit zunehmender Anwendung situationsbezogener Abweichungen und umgekehrt für das formelle Verfahren), so liegt der Sachverhalt für die Versachlichung der Konflikte komplizierter:

1. Für die Gruppe „formelles Verfahren“ ergibt sich weder ein positiver noch ein negativer statistischer Zusammenhang. Eine Versachlichung des Konfliktes erzielen diejenigen, die sich ausschließlich an das „schulmäßige Verfahren“ halten zu 47%. Diejenigen, die sich nur sehr selten daran halten, können das Verfahren zu einem fast ebenso hohen Anteil versachlichen: 46%. Darüber hinaus sinkt die „Erfolgsquote“ für die Versachlichung zunächst mit abnehmendem Anteil der strikten Orientierung am „schulmäßigen Verfahren“ bei denjenigen, die dies nur „hin und wieder“ tun auf 39% ab, steigt dann aber für diejenigen, die dies „nie“ tun, wiederum auf 56%. Mal ist der Anteil derjenigen Antwortenden, die angaben, eine Versachlichung der Konflikte feststellen können, dann hoch, wenn sich die Antwortenden häufig und vor allem ausschließlich, an das „Standardverfahren“ der Mediation halten. Mal ist der Anteil besonders hoch, wenn die Antwortenden dies „sehr selten“ oder nie tun. Ein statistischer Zusammenhang zwischen der (Häufigkeit) der Anwendung des „formellen Verfahrens“ und der Versachlichung von Konflikten ist daher nicht feststellbar.
2. Etwas anders ist die Situation für die Gruppe der Mediatorinnen und Mediatoren, die angegeben haben, mit situationsbezogenen Abweichungen zu arbeiten. Zwar ist auch hier der Zusammenhang nicht linear, wie im Falle der Konfliktlösung, wo eine stetige Zunahme des Erfolgs mit zunehmender situativer Anwendung von im Grunde mediationsfremden Instrumenten zu verzeichnen war. Hier ist der (statistische) Zusammenhang zwar vorhanden, d.h. eine Zunahme des Erfolgs im Sinne der Versachlichung eines Konfliktes steigt mit zunehmender Anwendung situativer Abweichungen. Am erfolgreichsten ist dies, wenn die

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Mediatorinnen und Mediatoren Abweichungen „ganz überwiegend“ einsetzen, da diese Antwortenden angaben, dass zu 76% eine Versachlichung des Konflikts eingetreten sei.

Statistischer Zusammenhang

Nutzung spezifischer ADR-Instrumente und „Versachlichung des Konflikts“

Betrachtet man den Zusammenhang differenziert nach den Verfahren , Schlichtung und Vermittlung, die im Hinblick auf die Versachlichung am erfolgreichsten erscheinen, und der Evaluation, die zwar am häufigsten eingesetzt wird, aber im Hinblick auf Versachlichung nur geringe positive Effekte erzielt, so ist das Ergebnis ebenfalls komplex:

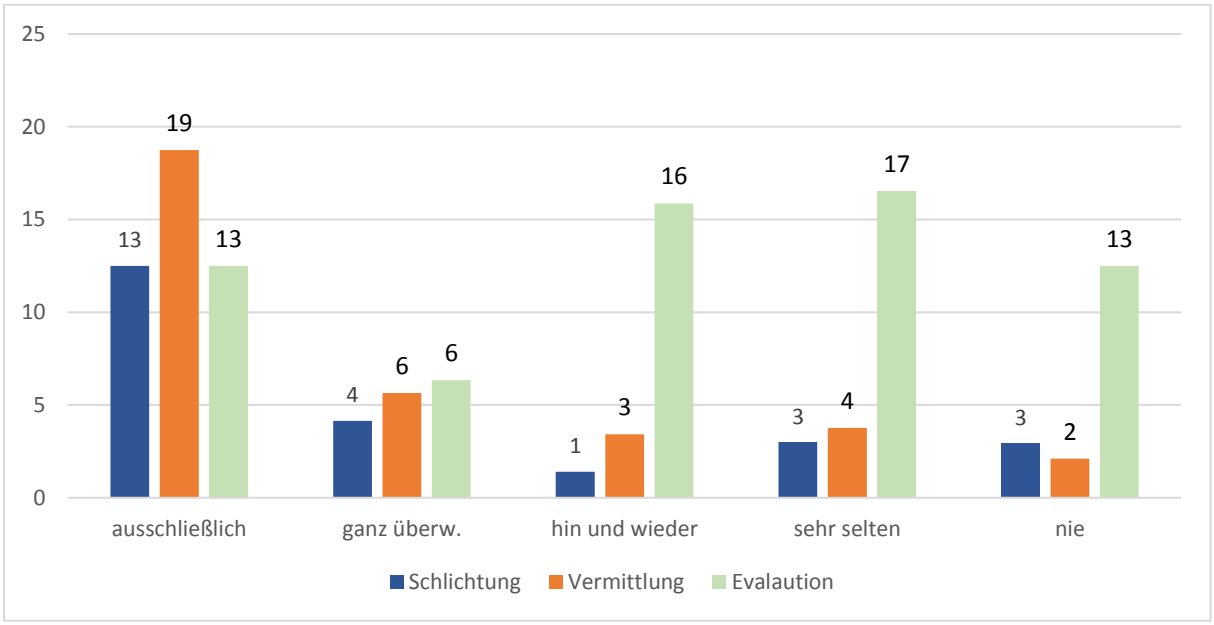


Abbildung 6-10. Zusammenhang (Korrelation) zwischen Häufigkeit Versachlichung (mind. ganz. überw.) und Durchführung der Mediation (mit Schlichtung, Vermittlung oder Evaluation), n = 592, 578, 573

Wie im Falle von Abb. 6-6 wird hier der Zusammenhang zwischen einer (zu erklärenden) Variablen mit einer Anzahl erklärender Variablen betrachtet. Geprüft werden soll, ob der Einsatz der Instrumente Schlichtung, Vermittlung oder Evaluation (statistisch) einen Einfluss auf die Häufigkeit der Versachlichung eines Konflikts im Verlauf einer Mediation haben.

Zunächst ist augenfällig, dass diejenigen Antwortenden, die angegeben haben, in ihrer Praxis eine Versachlichung des Konflikts erreichen zu können, sehr häufig auf Instrumente wie Schlichtung, Vermittlung und Evaluation zurückgreifen (13% / 19% / 13%). Für die Evaluation wird deutlich, dass zwar 13% der Antwortenden, die dieses Instrument einsetzen, angegeben haben, eine Versachlichung des Konflikts erzielt zu haben. Allerdings haben 16% der Antwortenden, die dieses Instrument einsetzen, angegeben, nur „hin und wieder“ eine Versachlichung zu erzielen. Bei denjenigen, die das Instrument nur „sehr selten“ einsetzen, sind es 17%. Die Instrumente Schlichtung und Vermittlung erzielen dagegen, sobald sie „ganz überwiegend“ oder „ausschließlich“ eingesetzt werden, zunehmend höhere Erfolgsquoten, was die Versachlichung der Konflikte anbetrifft.

Katharina von Schlieffen hat auf dem 8. Mediationstag in Jena davon gesprochen, dass der Anteil der „schulmäßigen“ Mediation gering sei (vgl. B.1.). Die vorliegende Untersuchung liefert Anhaltspunkte dafür, dass die (situationsbedingten) Abweichungen von der schulmäßigen Mediation den Mediatorinnen und Mediatoren dabei helfen, eine Konfliktlösung oder eine Versachlichung des Konflikts zu erreichen. Die dieser Hypothese zugrunde liegenden Daten reichen jedoch nicht aus, um

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

diese vollständig absichern zu können. Die im Vorfeld der Befragung durchgeführten Interviews und Recherchen haben ebenfalls Hinweise dafür geliefert, dass es teilweise hilfreich für die Medianden ist, wenn sie extern unterstützt werden. Dass sich hierbei vergleichsweise „harte“ externe Interventionen wie Vermittlung oder Schlichtung bzw. Elemente dieser Konfliktlösungsformen scheinbar als besonders erfolgreich erweisen, mag überraschen. Aufgrund der im Rahmen der Evaluation durchgeführten Experteninterviews lautet eine weitere (Arbeits-)Hypothese, dass situationsbezogene Abweichungen vor allem im Bereich der Mediation innerhalb von Organisationen (zwischen Beschäftigten, innerhalb von Teams etc.) Anwendung finden. Für die Richtigkeit dieser These liefern die Daten der vorliegenden Befragung ebenfalls Hinweise. Es zeigt sich, dass der Zusammenhang zwischen Interventionen (dritter Personen) und positiven Wirkungen bei der Gruppe, die innerhalb von Unternehmen tätig sind und nicht im Bereich „Privat“, deutlich größer ist als im allgemeinen Durchschnitt. Der Korrelationskoeffizient für den positiven Zusammenhang zwischen der Anwendung situationsbezogener Abweichung und einer erfolgreichen Konfliktlösung steigt auf 0,18 und der Zusammenhang zwischen der Anwendung des formellen Verfahrens und der (geringeren) Erfolgsquote auf -0,15. Bei der Gruppe, die in den Bereichen Familie & Partnerschaft und Nachbarschaftssachen tätig ist, nicht aber innerhalb von Unternehmen sinkt der (positive) Zusammenhang zwischen „situativen Abweichungen“ und Konfliktlösung auf 0,12. Die Interventionen sind also nicht in der gleichen Häufigkeit erfolgreich. Der „umgekehrte Zusammenhang“ zwischen Festhalten an der „schulmäßigen Mediation“ und geringerem Erfolg für die Konfliktlösung ist dagegen bei dieser Gruppe nicht mehr messbar (- 0,05).

Es gibt zwei mögliche Schlussfolgerungen an dieser Stelle, die allerdings beide in gewissem Maße zutreffen können:

1. Situative Abweichungen von der „schulmäßigen Mediation“ (z.B. durch unparteiliche Vermittlung oder Schlichtung) sind in vielen Fällen hilfreich, um eine Lösung oder eine Versachlichung eines Konfliktes zu erreichen. Dies ist insbesondere bei Konflikten innerhalb von Organisationen (z.B. zwischen Mitarbeitern und Vorgesetzten) der Fall.
2. Andererseits kann auch die „schulmäßige“ Mediation erfolgreich sein. Möglicherweise eignet sie sich aber nur für bestimmte Fälle oder Parteienkonstellationen (z.B. die Bereitschaft und Fähigkeit der Parteien, die eigene Position zu reflektieren), oder die Mediatorinnen und Mediatoren sind (entweder aufgrund ihrer Persönlichkeit oder der Qualität ihrer Ausbildung) nicht in der Lage, die „schulmäßige“ Mediation so auszuüben, dass sie erfolgreich sein kann.

Wie die Erhebung gezeigt hat (vgl. Kap. B.3.4.), sind die Mediatorinnen und Mediatoren sehr häufig sowohl innerhalb von Organisationen wie auch in anderen Mediationsbereichen (z.B. Familie und Partnerschaft) tätig. Eine Überprüfung des Zusammenhangs, wonach externe (überparteiliche) Interventionen wie Schlichtung und Vermittlung eine höhere Erfolgsquote (insbesondere für eine Konfliktlösung z.B. durch einen Kompromiss im Gegensatz zu einer vollständigen Auflösung des Konflikts) als eine Mediation erreichen, bedürfte daher in jedem Fall einer weiteren intensiven wissenschaftlichen Untersuchung. Hierbei müsste, da die Mediatorinnen und Mediatoren zumeist in verschiedenen Bereichen tätig sind, das einzelne Mediationsverfahren der Untersuchungsgegenstand sein. Diese Untersuchung wäre aber zwangsläufig sehr aufwendig, denn es müsste eine hinreichende Zahl an Mediationen untersucht werden, wobei die verschiedenen Einflussvariablen, wie die Persönlichkeit und Ausbildung der Mediatorinnen und Mediatoren, der Einsatzbereich der Mediation, aber auch die Art der Medianden, gleichzeitig kontrolliert werden müssten.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

B.6.4. Zusammenfassung: „Formelles Verfahren“ der Mediation und (der Erfolg) „situationsbezogener Abweichungen“ vom formellen Verfahren

Im Bereich der Mediation gibt es, vergleichbar mit der Pädagogik oder der Psychologie, unterschiedliche Schulen und Lehrmeinungen. Es gibt aber einen Kanon an Merkmalen, wie die „Allparteilichkeit der Mediatorin bzw. des Mediators“, die Freiwilligkeit der Teilnahme (aller Parteien) und die Anwesenheit (aller oder) beider Konfliktparteien, wie sie auch im MediationsG beschrieben sind und die als „formelles Verfahren“ mit allen Ansätzen gemeinsamen Merkmalen definiert werden kann. An diesem formellen Vorgehensmodell orientieren sich die meisten Mediatorinnen und Mediatoren, aber nur weniger als die Hälfte tut dies ganz überwiegend (41%) oder ausschließlich (5%). Dagegen gaben zwei Drittel der Antwortenden (66%) in der Befragung an, dass sie ganz überwiegend (55%) oder ausschließlich (11%) mit „situationsbezogenen Abweichungen“ vom „formellen Verfahren“ in ihrer Praxis arbeiten.

Statistisch sind diejenigen Mediatorinnen und Mediatoren, die mit situationsbezogenen Abweichungen arbeiten, signifikant erfolgreicher, wenn es um die erfolgreiche Beendigung eines Konflikts geht (jeweils nach eigenen Angaben der Mediatorinnen und Mediatoren). Dieses Ergebnis lässt sich am besten dadurch erklären, dass die Mediation erfolgreicher ist, wenn sie flexibel eingesetzt wird, gegebenenfalls unter zu Hilfenahme anderer (ADR-)Konfliktlösungsinstrumente. Dies schließt nicht aus, dass gegebenenfalls vollständig zu einem anderen, z.B. einem mehr entscheidungsorientierten Verfahren wie der Schlichtung, gewechselt wird. Die Gründe hierfür können z.B. der spezifischen Problemstellung oder den handelnden Personen (Konfliktparteien) geschuldet sein.

Die Einschaltung externer Experten ist mit dem „formellen“ Verfahren der Mediation in der Regel ohne weiteres vereinbar. Am häufigsten werden Rechtsbeistände eingeschaltet (23% mindestens „hin und wieder“), sonstige Fachleute (18% mindestens „hin und wieder“) und Psychologen (10% mindestens „hin und wieder“) in etwas geringerem Maße. Die Einschaltung von Psychologen verhindert häufig den Abbruch eines Verfahrens.

Häufig eingesetzt wird insbesondere das ADR-Instrument der Evaluation, z.B. zur Klärung der Situation. 15% der Mediatorinnen und Mediatoren nutzen dieses Instrument „ganz überwiegend“ und weitere 15% „hin und wieder“. Andere ADR-Verfahren wie Vermittlung und Schlichtung werden seltener eingesetzt, steigern aber statistisch, im Gegensatz zur Evaluation, die Wahrscheinlichkeit des Erfolgs, sowohl in Form der Konfliktbeendigung als auch der Versachlichung von Konflikten, eines „Mediationsverfahrens“. Wo die Grenze verläuft, ab der ein Verfahren keine Mediation im eigentlichen Sinne mehr ist, ist schwer exakt zu definieren.

B.6.5. Zentrale Merkmale des Ablaufs von Mediationsverfahren: Beendigung der Konflikte ist nicht die Regel

Frage: Wie sind die von Ihnen durchgeführten Mediationen üblicherweise verlaufen?

Die Antwortenden konnten auf einer Skala von „ausschließlich“ über „ganz überwiegend“, „hin und wieder“ und „sehr selten“ bis „nie“ angeben, zu welchen Ergebnissen in ihrer Praxis die Mediationsverfahren in der Regel führen. Dabei konnten folgenden Aspekte angegeben werden:

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

- Abschlussvereinbarung
- Konflikt beendet
- Versachlichung ohne Wirkung
- Abbruch einseitig
- Abbruch beiderseitig
- gescheitert

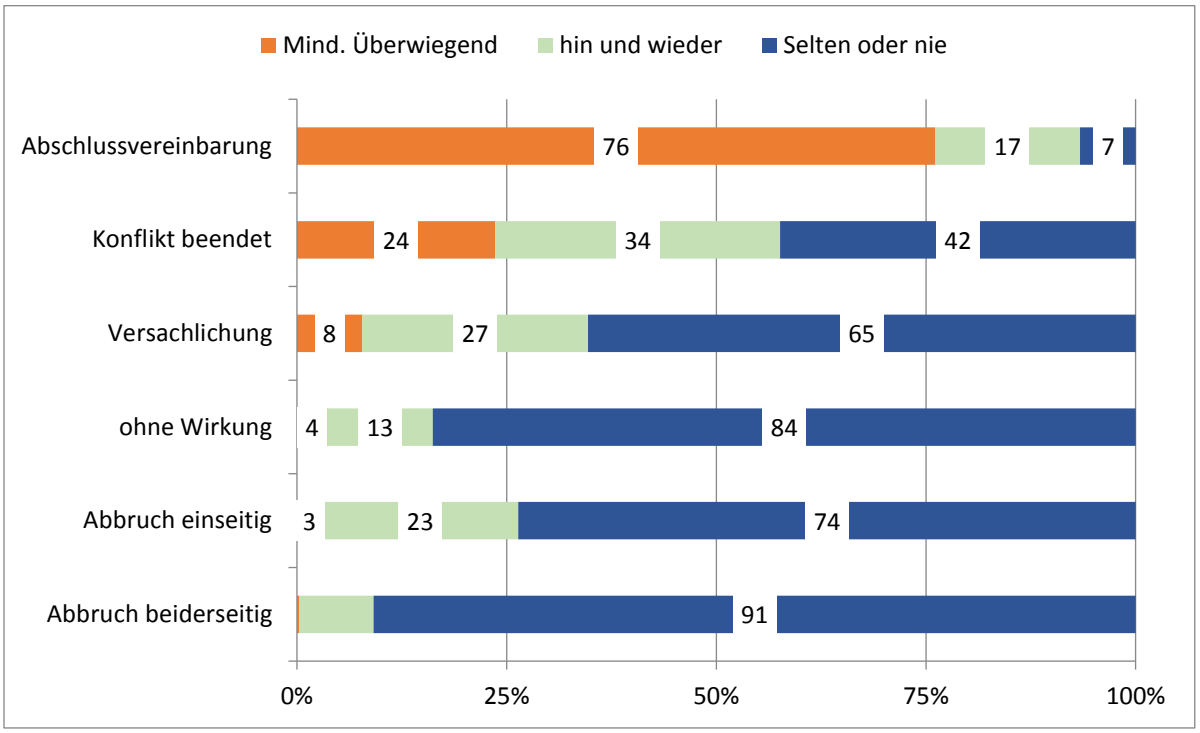


Abbildung 6-11. Ablauf der Mediationsverfahren, Prozentwerte, n = 861-660

Obwohl sehr häufig („hin und wieder“ oder „ausschließlich“: 76%) eine Abschlussvereinbarung getroffen wird, muss dies nicht heißen, dass auch der Konflikt beendet werden konnte. Die Ergebnisse der hier vorliegenden Evaluation zeigen, dass es nicht immer gelingt, einen Konflikt beizulegen und dass der Abbruch des Verfahrens durch mindestens eine Partei nicht selten ist:

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

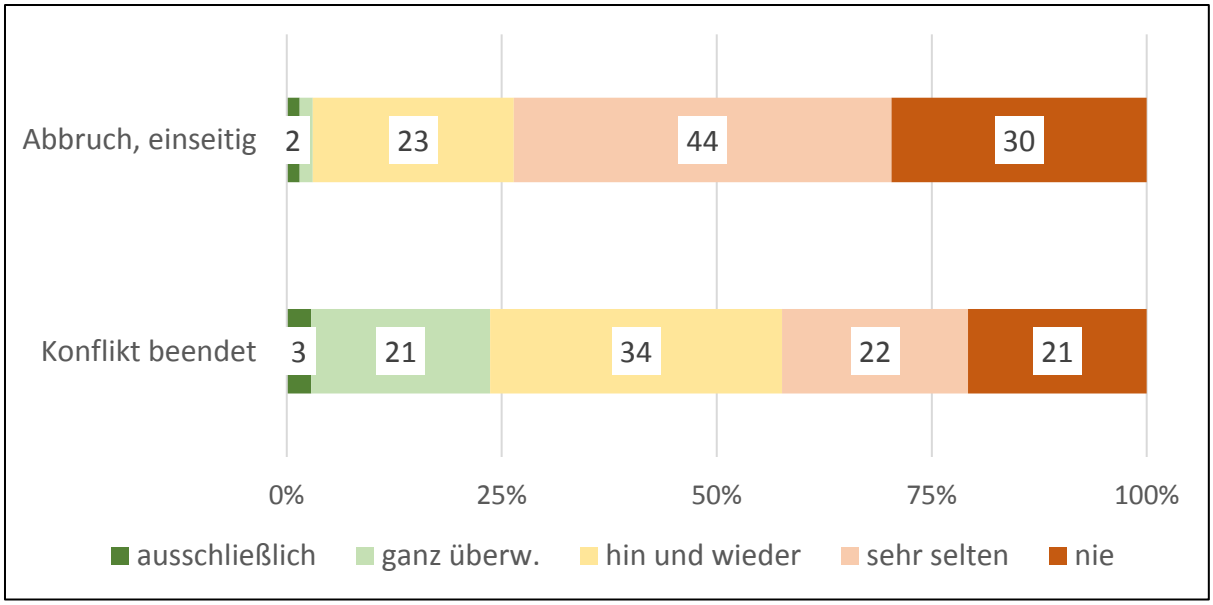


Abb. 6-12. Anteil von Mediationen mit beendetem Konflikt und mit einseitigem Abbruch, detailliertes Ergebnis, Prozentwerte, n = 731, 736

Immerhin 41% der Mediatoren und Mediatorinnen, die diese Frage beantwortet haben, gaben an, dass eine Beendigung des Konfliktes durch die Mediation sehr selten (22%) oder nie (21%) stattfindet. Eine ausschließliche (3%) bzw. ganz überwiegende (21%) Konfliktbeendigung gaben ca. 24% an. Den Abbruch der Mediation durch mindestens eine der Parteien erleben 70% der Mediatorinnen und Mediatoren sehr selten, bei 25% geschieht dies immerhin hin und wieder. Die „Erledigungsquote“, d.h. die (vollständige) Beilegung eines Konfliktes liegt auch bei der Mediation außerhalb der Gerichte im gleichen Bereich wie bei den Güterichtern im Durchschnitt bei ca. 50%[162] (wobei auch hier große Abweichungen feststellbar sind, +/- 25-Prozentpunkte). Zu berücksichtigen ist an dieser Stelle, dass die Mediation (und sicher auch die befragten Mediatorinnen und Mediatoren) einen „weiteren Blick“ als das Gerichtsverfahren hat und das Beziehungsgeflecht zwischen den Parteien mit einbezieht. Es kann also eine Abschlussvereinbarung über einen oder mehrere Streitpunkte geben, die der Grund für die Mediation waren, aber der zugrundeliegende Konflikt besteht noch (z.B. Eltern einigen sich über das Umgangsrecht, reden aber nach wie vor nicht miteinander). Im gerichtlichen Verfahren ist hingegen nur der vor Gericht gebrachte Streitpunkt im Blick.

Selbst wenn beide Parteien einer Mediation zunächst zustimmen, ist die Wahrscheinlichkeit, dass eine der Parteien den Prozess abbricht, relativ hoch. In 26% der Fälle kommt es zumindest hin und wieder vor, dass die Mediation von einer Seite sogar abgebrochen wird.

Statistischer Zusammenhang

„Situationsbezogene Abweichungen“ und „Beendigung des Konflikts“

Dabei besteht ein hoher Zusammenhang (Korrelationskoeffizient = 0,15) zur Arbeit mit situationsbezogenen Abweichungen. Diejenigen, die mit situationsbezogenen Abweichungen arbeiten, haben signifikant häufiger angegeben, dass Konflikte beendet werden konnten (vgl. Kap. B.6.2.).

[162] Wenn man annimmt, dass „hin und wieder“ etwa 50% bedeutet.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

B.6.6. Erfolgsfaktoren

Die Frage nach den Erfolgsfaktoren einer Mediation wiederholte im Sinne einer „Kontrollfrage“ wesentliche Aspekte der bisherigen Fragen.

Frage:	Was sind aus Ihrer Sicht die wesentlichen Erfolgsfaktoren einer Mediation?

Es konnten die folgenden Aspekte (auf einer Skala von 1 (voll und ganz zutreffend) bis 5 (überhaupt nicht zutreffend) ausgewählt werden:

- Die persönliche kommunikative Kompetenz der Mediatorin / des Mediators
- Die regelmäßige Fortbildung der Mediatorin / des Mediators
- Die durch bestimmte Ausbildungsstandards gesicherte Qualifikation der Mediatorin / des Mediators
- Das strukturierte Vorgehensmodell des Verfahrens
- Die Bereitschaft der Parteien sich auf das Verfahren "einzulassen" (Freiwilligkeit)
- Dass man sich genügend Zeit nimmt
- Kosten-/Nutzen Überlegungen der Parteien

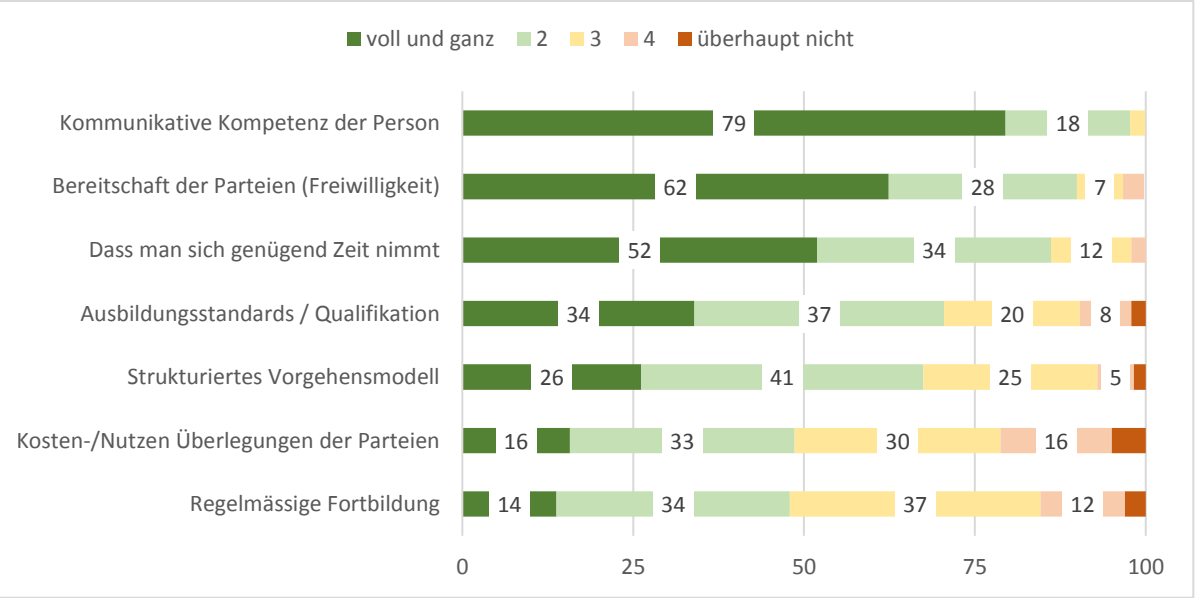


Abbildung 6-13. Erfolgsfaktoren, Prozentwerte, n = 808-878

Es zeigt sich, dass die Persönlichkeit der Mediatorin oder des Mediators die wichtigste Rolle zu spielen scheint. Es hatte sich bereits in Kap. B.5.3. gezeigt, dass die „Haltung“ und die kommunikative Kompetenz eine gute Mediatorin oder einen guten Mediator ausmachen. Der zweitwichtigste Punkt ist die Bereitschaft der Konfliktparteien, freiwillig an der Mediation teilzunehmen. Daran scheitert die Anbahnung vieler Mediationen (vgl. Kap. B.4.7.) wie auch die Lösung der den Mediationen zu Grunde liegenden Konflikte (vgl. Kap. B.6.3. und B.6.4.). Dagegen werden die Ausbildungsstandards inklusive der Zahl der Ausbildungsstunden (vgl. Kap. B.5.) wie auch das Festhalten am formellen Verfahren seltener als Erfolgskriterien gesehen (vgl. Kap. B.6.1.). Die Ergebnisse der Befragung sind daher als sehr konsistent anzusehen.

B.6.7. Zusammenfassung: Ablauf und Erfolg sowie Praxis der Mediation

Obwohl sehr häufig (“mindestens überwiegend“: 76%) eine Abschlussvereinbarung getroffen wird, muss dies nicht heißen, dass auch der Konflikt beendet werden konnte. 42% der antwortenden Mediatorinnen und Mediatoren gaben an, selten oder nie und weitere 34% nur hin und wieder eine Beendigung eines Konflikts zu erzielen. Das Schließen einer Abschlussvereinbarung bezeichnet das

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

formelle Ende einer Mediation und bedeutet, dass das Verfahren nicht abgebrochen worden ist. Das muss aber nicht heißen, dass alle relevanten, d.h. strittigen Fragen ausgeräumt werden konnten. Auch wenn wichtige Punkte in der Mediation geklärt werden konnten, kann der Konflikt über die noch ausstehenden, möglicherweise entscheidenden Punkte, im Rahmen eines Gerichtsverfahrens weiterverfolgt werden. In einer Abschlussvereinbarung kann zwar eine vollständige Einigung, aber ebenso der weiter bestehende Dissens der Parteien festgehalten werden.

Gefragt nach den Erfolgsfaktoren, nannten die antwortenden Mediatorinnen und Mediatoren mit großer Eindeutigkeit die Persönlichkeit der Mediatorin oder des Mediators als wichtigsten Faktor. Der zweitwichtigste Punkt ist die Bereitschaft der Konfliktparteien, freiwillig an der Mediation teilzunehmen.

Obwohl sich die Mediatorinnen und Mediatoren i.d.R. am „formellen“ oder „schulmäßigen“ Mediationsverfahren orientieren, arbeiten sie in der Praxis zumeist mit „situationsbezogenen Abweichungen“: 91% von 818 Antwortenden gaben an, dies zu tun. Dies lässt sich (statistisch) damit erklären, dass diejenigen, die situationsbezogen vom formellen Verfahren abweichen, häufiger erfolgreich sind, d.h. eine Konfliktlösung erzielen, als diejenigen Mediatorinnen und Mediatoren, die (strikt) am formellen Verfahren festhalten. Vielmehr hat die letztere Gruppe, je mehr sie am formellen Verfahren festhält, umso weniger Konfliktlösungen zu verzeichnen.

Aufgrund der Analyse der Daten der vorliegenden Befragung bieten sich drei Varianten an, um das Ergebnis zu interpretieren:

1. Erfahrene Mediatorinnen und Mediatoren wenden das Verfahren, je nach Fall und Medianden, flexibel an. Dies kann vom „schulmäßigen“ Verfahren stark abweichen, von der Einschaltung von Psychologinnen/Psychologen, Rechtsbeiständen oder anderen Experten bis zu einem vollständigen Systemwechsel, z.B. zur Schlichtung.
2. Das Verfahren wird von denjenigen, insbesondere jenen, die sich starr am „schulmäßigen“ Verfahren orientieren, unzureichend angewendet. Das liegt möglicherweise daran, dass diese Gruppe von Mediatorinnen und Mediatoren zu wenig Praxis hat oder die persönliche Eignung nicht mitbringt. In beiden Fällen kann das Festhalten am „schulmäßigen“ Verfahren“ aus der Unsicherheit der Mediatorin oder des Mediators resultieren.
3. Das Verfahren, so, wie es gelehrt wird, funktioniert in der Praxis nicht oder nur höchst selten.

Besonders häufig wird die Mediation um das Verfahren der Evaluation ergänzt, obwohl dies, was die Erfolgswahrscheinlichkeit z.B. für eine Konfliktlösung oder eine Versachlichung des Mediationsverfahrens anbetrifft, nur in seltenen Fällen eine positive Wirkung zeigt. Die Mediatorinnen und Mediatoren, die mit Elementen der Vermittlung und Schlichtung arbeiten, erzielen damit häufiger Erfolge. Es ist zu vermuten, dass die Antwortenden im Laufe ihrer Praxis ganz spezifische Vorgehens- und Verfahrensweisen identifiziert haben, die für den Erfolg einer Mediation förderlich sind und die nicht zu 100% mit der erlernten „Schulmediation“ übereinstimmen.

Die Ergänzung der Mediation um Psychologen, Rechtsbeistände und andere Fachleute, wirkt sich, statistisch betrachtet, insbesondere darauf positiv aus, dass ein Mediationsverfahren nicht abgebrochen wird.

Die vorliegende Untersuchung liefert Anhaltspunkte dafür, dass die (situationsbedingten) Abweichungen von der schulmäßigen Mediation den Mediatorinnen und Mediatoren dabei helfen, eine Konfliktlösung oder eine Versachlichung des Konflikts zu erreichen. Die dieser Hypothese zugrunde liegenden Daten reichen jedoch nicht aus, um diese vollständig absichern zu können. Die Deutsche Stiftung für Mediation hat im April 2016 eine Projektreihe mit Nahmen GANDALF initiiert,

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

die die Nachfrage nach Mediation (durch Bürgerinnen und Bürger) erforschen soll.[163] Leider liegen noch keine Ergebnisse vor, die für die vorliegende Evaluation verarbeitet werden könnten.

Obwohl sehr häufig eine Abschlussvereinbarung erzielt wird, so muss dies nicht heißen, dass auch der Konflikt beendet werden konnte. Wie bereits für den Bereich der Güterichter zu sehen war (vgl. Kap. B.2.3. und B.2.4.), liegt die Wahrscheinlichkeit einer Konfliktbeilegung bei ca. 50%. Obwohl „Konfliktbeilegung“ in den beiden Bereichen, Güterichter auf der einen Seite und „freie Mediation“ auf der anderen Seite, etwas anderes bedeuten mag, zeigt sich, dass häufig erst die Entscheidung einer übergeordneten Instanz (sei es der Prozessrichter oder eine Schlichtungsstelle) den Streit beenden kann (was nicht heißen muss, dass der Konflikt beigelegt ist).

Es zeigt sich weiterhin, dass die Persönlichkeit der Mediatorin oder des Mediators die wichtigste Rolle zu spielen scheint. Es hatte sich bereits in Kap. B.5.3. gezeigt, dass die „Haltung“ und die kommunikative Kompetenz eine „gute“ Mediatorin oder einen „guten“ Mediator ausmachen. Der zweitwichtigste Punkt ist die Bereitschaft der Konfliktparteien, freiwillig an der Mediation teilzunehmen. Daran scheitert die Anbahnung vieler Mediationen (vgl. Kap. B.4.7.), aber auch die Lösung eines Konflikts (vgl. Kap. B.6.3. und B.6.4.). Dagegen werden die Ausbildungsstandards inklusive der Zahl der Ausbildungsstunden (vgl. Kap. B.5.) seltener als Erfolgskriterien gesehen (vgl. Kap. B.6.1.).

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

[163] Vgl. http://www.deutsche-stiftung-mediation.de/mit-gandalf-auf-forschungsreise.

B.7. Bewertung des Mediationsgesetzes und der Regulierung des Mediationsmarktes

Das Mediationsgesetz ist seit 2012 in Kraft. Die Zahl der Mediationen hat sich seit dieser Zeit nicht erhöht und ist eher konstant geblieben (siehe Kap. B.1. und B.4.5.). Betrachtet man die Häufigkeit der Güterichterverhandlungen, so zeigt sich das gleiche Bild einer „Stagnation auf niedrigem Niveau“ (vgl. Kap. B.2.1.). Staatliche Regulierungen wie das MediationsG, Änderungen in der ZPO, sowie das Verbraucherstreitbeilegungsgesetz (VSBG) haben die Zahl der Mediationen bzw. die Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten von Mediatorinnen und Mediatoren nicht spürbar beeinflussen können.

Nach dem Sayschen Theorem der klassischen Volkswirtschaftslehre „schafft sich jedes Angebot *seine*[164] Nachfrage“. Die Bedeutung dieser These besteht darin, dass es keine (langfristige) Überproduktion eines Gutes geben könne, da dies nur produziert wird, solange es eine kaufkräftige Nachfrage für dieses Produkt gibt.[165] Der Staat kann in das Spiel von Angebot und Nachfrage eingreifen, indem er entweder die Angebotsseite reglementiert, indem er z.B. bestimmte Anforderungen an die Ausbildung von Ärzten stellt und deren Zulassung reglementiert, oder er kann die Nachfrage erhöhen, indem er z.B. (regelmäßige) ärztliche Gesundheitsüberprüfungen fordert. Das MediationsG zielt darauf ab, die Angebotsseite zu regulieren, indem versucht wird, zu definieren, wie eine Mediation durchzuführen ist und welche Ausbildung eine Mediatorin bzw. ein Mediator haben sollte.

Frage:	Hat das Inkrafttreten des Mediationsgesetzes 2012 die Entwicklung der Mediation spürbar beeinflusst?

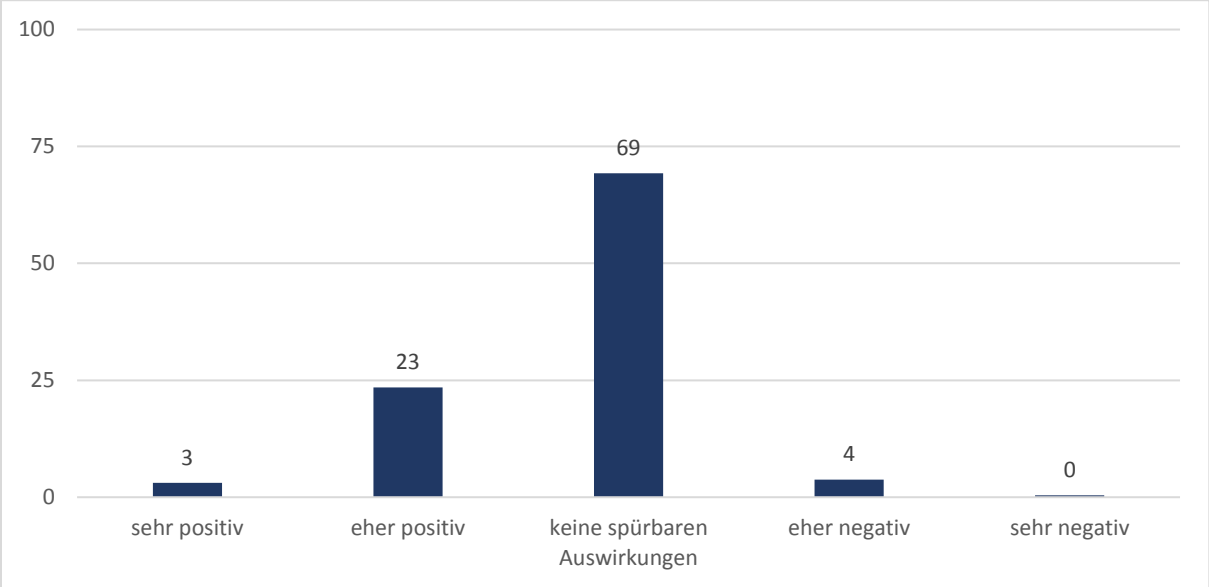


Abbildung 7-1. Beurteilung der Auswirkung des MediationsG, n = 749

Die Mehrheit der Antwortenden ist der Meinung, das MediationsG habe keine spürbaren Auswirkungen (69%) auf die Mediation ausgeübt. Immerhin mehr als ein Viertel sieht „sehr positive“ bzw. „eher positive“ Auswirkungen (zusammen ca. 26%). Negative Auswirkungen werden dagegen nur sehr selten konstatiert (ca. 4%). Im Grunde bestätigt dies die Ergebnisse für die Entwicklung der Häufigkeit der Mediationen seit dem Jahr 2012.

[164] Wichtig ist, dass dies nicht „eine“ Nachfrage bedeutet, *„seine“* Nachfrage kann auch eine Nachfrage von Null (0) bedeuten.
[165] Vgl. http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Definition/saysches-theorem.html.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Betrachtung Anteil von Mediation an der Berufstätigkeit und Auswirkungen MediationsG

Betrachtet man das Ergebnis für diejenigen, die eine positive Bewertung abgegeben haben, differenziert nach Mediatorengruppen (Anteil der Tätigkeit), dann treten erhebliche Unterschiede zu Tage:

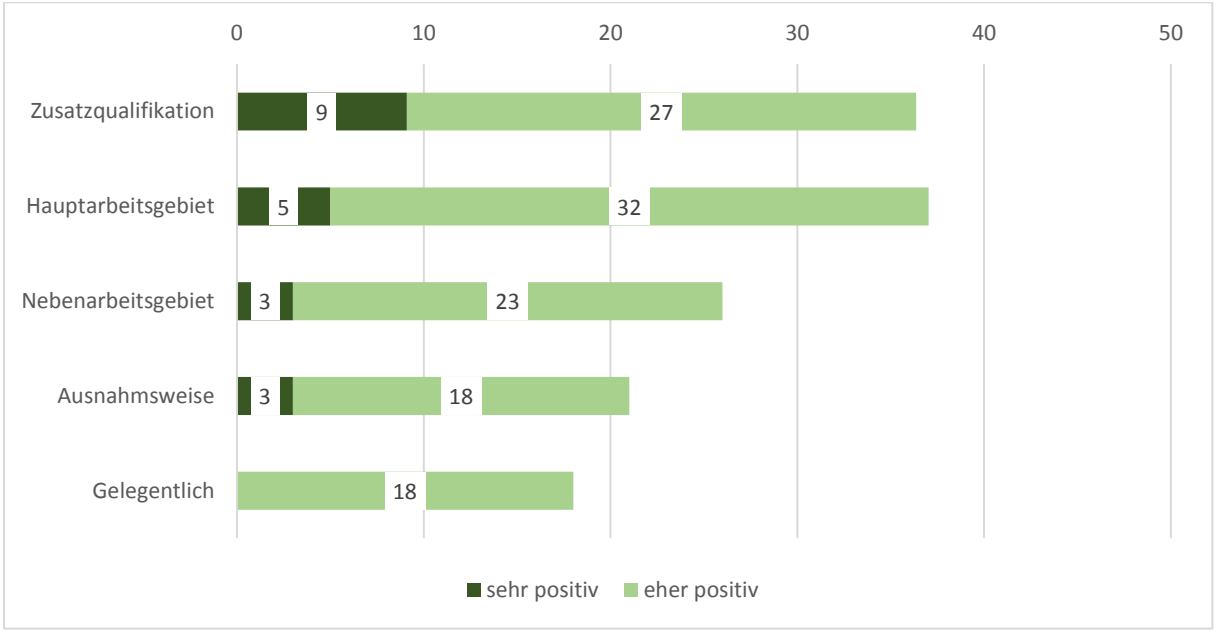


Abbildung 7-2. Beurteilung der Auswirkung des MediationsG, differenziert nach Anteil der Tätigkeit (Mediatorengruppen), Prozentwerte („positive Bewertungen“), n = 11, 153, 333, 158, 88

Die Gruppe der Antwortenden, die Mediation nur als Zusatzqualifikation begreifen, ist mit 11 Personen zu klein, um statistisch aussagekräftig zu sein. Ansonsten ist mit zunehmendem Anteil der Mediation an der Tätigkeit der Antwortenden („Haupt- oder Nebenarbeitsgebiet“) der Anteil der mit dem Mediationsgesetz Zufriedenen deutlich höher. Dies gilt insbesondere im Vergleich zu der Gruppe, die Mediation nur noch gelegentlich betreibt.

Statistischer Zusammenhang

Häufigkeit der Ausübung von Mediation sowie Einkommenserzielung und Auswirkungen MediationsG

Damit ergibt sich ein statistischer Zusammenhang zwischen der (positiven) Bewertung des MediationsG und der Anzahl der Mediationen, die die Mediatorinnen und Mediatoren durchführen können, sowie dem Anteil am Einkommen, das erzielt werden kann (jeweils Korrelationskoeffizient = ca. 0,1)

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Betrachtung prozentualer Anteil von Mediation an der Berufstätigkeit und Auswirkungen MediationsG

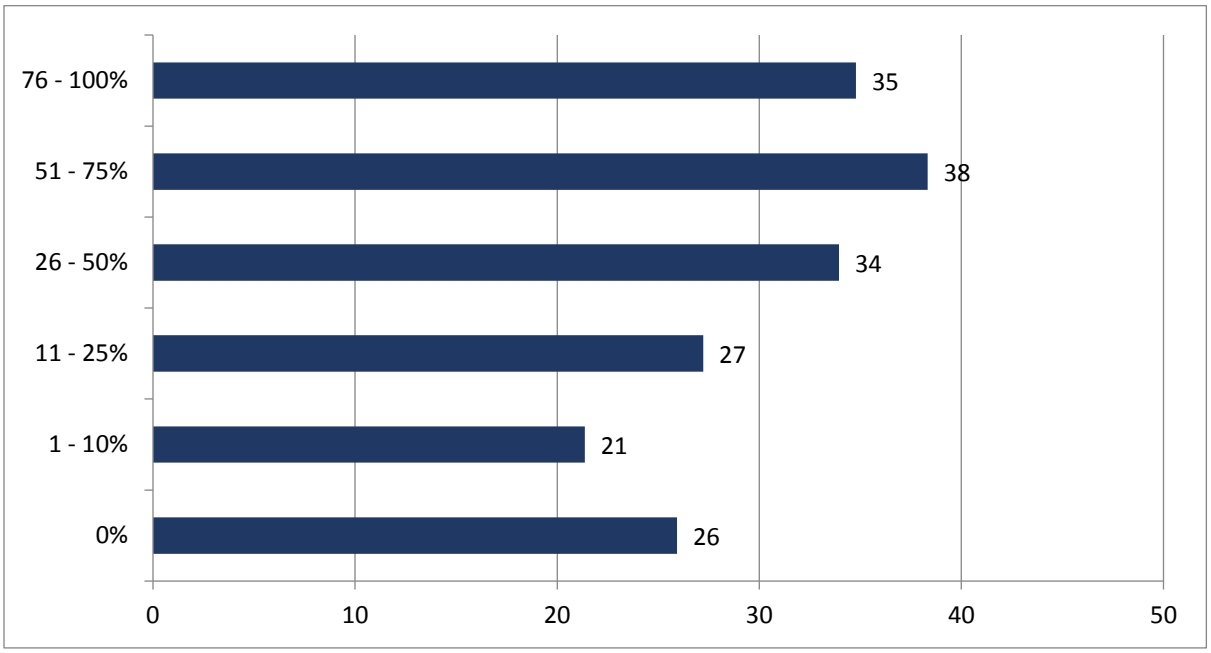


Abbildung 7-3. Beurteilung der Auswirkung des MediationsG, differenziert nach Anteil der Mediationstätigkeit an der Berufstätigkeit, Prozentwerte („positive Bewertungen"), n = 726

Die Gruppen mit mehr als 25% Mediationsanteil an ihrer beruflichen Tätigkeit bewerten das MediationsG deutlich positiver[166] (34% sehr und 38% eher positiv) als die Gruppen mit einem geringeren Anteil (21%-27%). Die geringere Zahl an positiven Bewertungen bei den Gruppen mit weniger Mediationstätigkeit könnte als Ausdruck einer gewissen Unzufriedenheit mit der geringen Nachfrage nach Mediation interpretiert werden (siehe auch Kap. B.4.7), die auch durch das MediationsG (und andere staatliche Regulierung wie in ZPO, VSBG) nicht gesteigert werden konnte.

Betrachtung prozentualer Anteil von Mediation am Einkommen und Auswirkungen MediationsG

Stellt man die gleiche Analyse für den Aspekt der Einkommenserzielung aus Mediationstätigkeit an, dann geht das Ergebnis in die gleiche Richtung.

[166] Die Prozentanteile der „positiven" Bewertungen erscheinen etwas höher zu sein, als in Abb. 52 ausgewiesen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich die jeweilige Basis (100%) auf die Gruppen 1-10%, 11-25% usw. bezieht. Da die Gruppe derjenigen, die 1-10% ihrer beruflichen Tätigkeit mit Mediation bestreiten, deutlich größer ist, ist deren Einfluss auf das Gesamtergebnis ebenfalls deutlich größer. Darüber hinaus sind diejenigen, die keine Angabe zu ihrer Mediationstätigkeit gemacht haben, sich aber dennoch zum Mediationsgesetz geäußert haben, hier nicht berücksichtigt.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

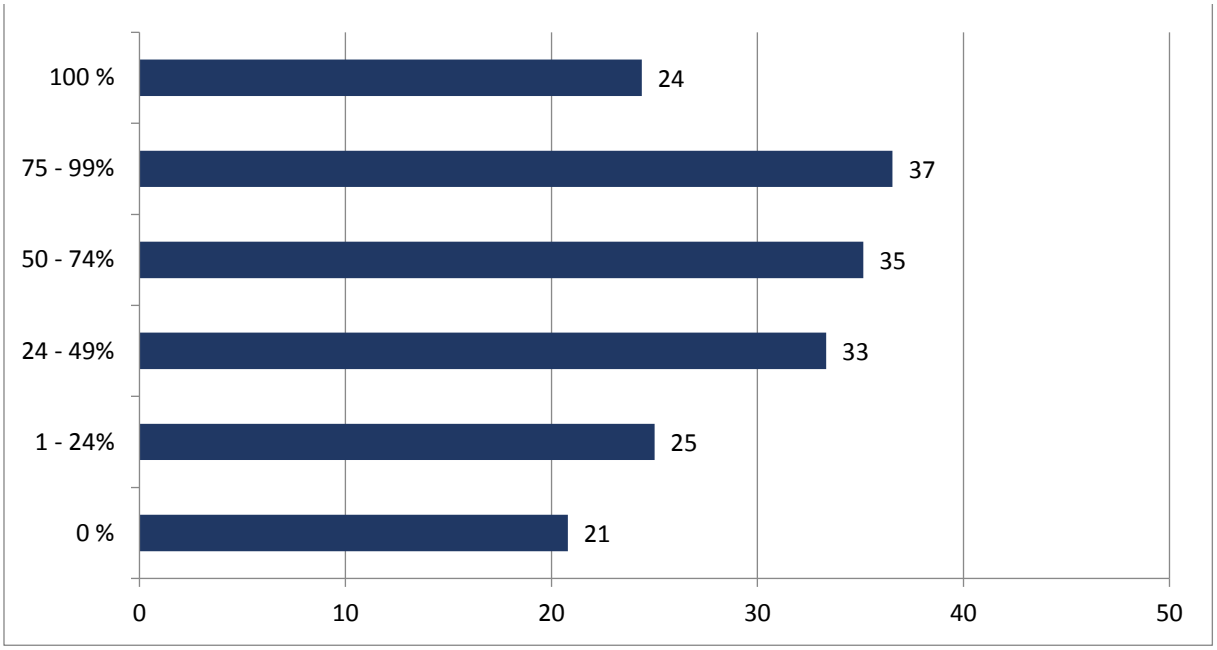


Abbildung 7-4. Beurteilung der Auswirkung des MediationsG, differenziert nach Anteil der Einkommenserzielung aus Mediationstätigkeit, Prozentwerte („positive Bewertungen“), n = 697

Die positiven Bewertungen des Mediationsgesetzes steigen signifikant an, wenn der Anteil am Einkommen aus der Mediationstätigkeit zunimmt. Insbesondere wenn der Anteil am Einkommen unter 25% des Gesamteinkommens fällt, werden die positiven Bewertungen deutlich seltener (21%-25%, im Vergleich zu 33%-37% bei den Gruppen 24%-99%). Auffallend ist der geringe Anteil positiver Bewertungen (24%) bei der Gruppe mit einem 100%igen Anteil der Einkommenserzielung aus der Mediationstätigkeit. Es handelt sich aber hier nur um eine relativ kleine Gruppe von 12 Personen, sodass statistisch gesicherte Aussagen für diese Gruppe nicht möglich sind.

Statistischer Zusammenhang
„Situationsbezogene Abweichungen“ und Auswirkungen MediationsG

Wenn man die Beurteilung der Auswirkung des MediationsG differenziert nach den Antwortenden, die eher das formelle Verfahren anwenden oder mit situationsbedingten Abweichungen arbeiten, betrachtet, ist der statistische Zusammenhang schwach (Korrelationskoeffizient ca. 0,03). Allerdings weist der Zusammenhang jeweils ein anderes Vorzeichen auf, einmal „Minus“ (-), einmal Plus (+). Das bedeutet, dass diejenigen Mediatorinnen und Mediatoren, die dem formellen Verfahren zuneigen, dem MediationsG eher positiv gegenüber stehen und umgekehrt die Mediatorinnen und Mediatoren, die häufiger mit situationsbezogenen Abweichungen arbeiten, eher weniger positiv eingestellt sind.

B.7.1. Bewertung der Entwicklung des Mediationsmarktes

Frage:	Wie zufrieden sind Sie im Hinblick auf die folgenden Aspekte [der Entwicklung der Mediation]?

Die folgenden Aspekte konnten auf einer „Schulnotenskala“ von „sehr zufrieden“ bis „sehr unzufrieden“ bewertet werden:

- Zunahme der Fälle/Mediationen
- Konkurrenzdruck unter den Mediatorinnen / Mediatoren
- Eignung der Mediatorinnen und Mediatoren

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

- Bekanntheit der Mediation in der Bevölkerung
- Konkurrenzdruck durch Güterichter
- Konkurrenzdruck durch "Schlichtungsstellen"
- Konkurrenzdruck durch "Telefonmediation" (durch Versicherungen)
- Konkurrenzdruck durch andere Verfahren (z.B. Aufstellungen, Therapien etc.)

Die große Unzufriedenheit der Mediatorinnen und Mediatoren mit einigen der angesprochenen Aspekte kann als Ausdruck der Unzufriedenheit mit der (zu) geringen Nachfrage nach Mediationen und der damit einhergehenden geringen Berufs- und Einkommenschancen für Mediatorinnen und Mediatoren interpretiert werden.

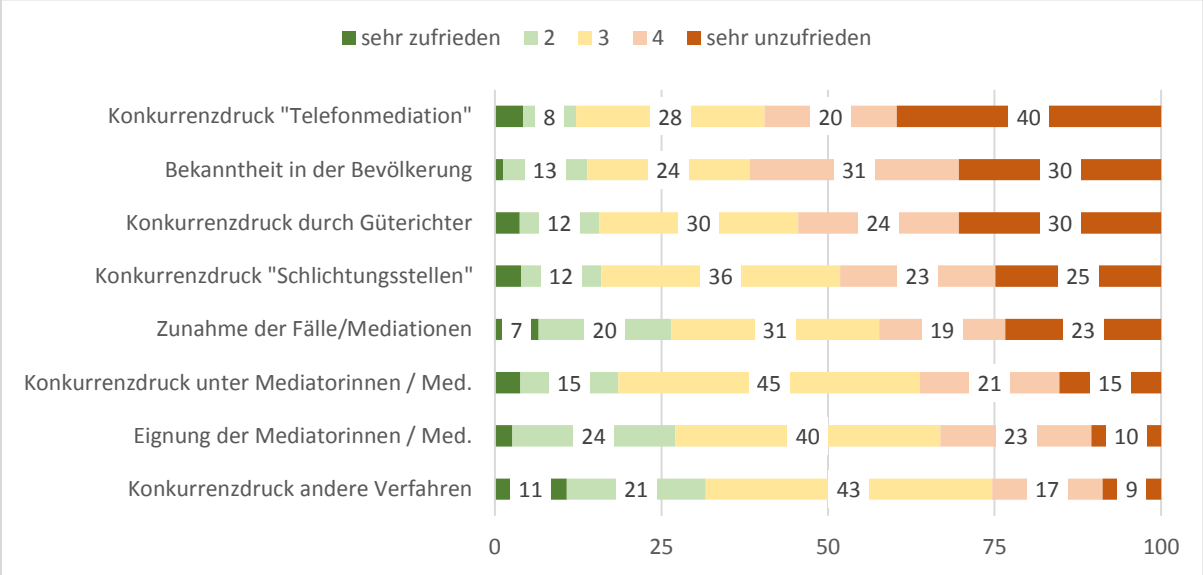


Abbildung 7-5. Bewertung ausgewählter Aspekte der (Entwicklung der) Mediation, Prozentwerte, n = 382-801

Die absolut meisten Bewertungen wurden für die Aspekte „Zunahme der Fälle/Mediationen“ (749) sowie „Bekanntheit der Mediation in der Bevölkerung“ (801) abgegeben. Für den Aspekt „Konkurrenzdruck unter den Mediatorinnen / Mediatoren“ waren es 577 Bewertungen und für „Konkurrenzdruck durch ‚Telefonmediation‘ (durch Versicherungen)“ 378.

Betrachtung Anteil von Mediation an der Berufstätigkeit und Konkurrenzdruck „Telefonmediation“ sowie Bekanntheit in der Bevölkerung

Die Frage der Bekanntheit der Mediation in der Bevölkerung ist damit das zentrale Problem aus Sicht der Mediatorinnen und Mediatoren. Die Frage des „Konkurrenzdrucks“ durch andere Gruppen oder Methoden muss im Folgenden noch eingehend betrachtet werden. Was die Bekanntheit der Mediation in der Bevölkerung angeht, so führen einschlägige Untersuchungen, wie der „Roland-Report“[167] scheinbar in die Irre. Wird einfach nur nach der Bekanntheit des Begriffs „Mediation“ gefragt, dann erzielt man sehr hohe Bekanntheitswerte, da vermutlich viele der Antwortenden die „Mediation“ zum Ausbau des Frankfurter Flughafens oder die „Umweltmediation“ zumindest aus der Berichterstattung aus den Medien kennen. Mediation als Verfahren der alternativen Streitbeilegung (ADR) ist vermutlich nicht gemeint, wenn Antwortende in allgemeinen Umfragen angeben, Mediation zu kennen.

[167] Vgl. https://www.roland-rechtsschutz.de/media/rechtsschutz/pdf/unternehmen_1/ROLAND_Rechtsreport_2016_Final.pdf, S. 23.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Verfahren wie die „Shuttle- oder Telefonmediation“, wie sie die Rechtsschutzversicherungen anbieten, finden in großer Zahl statt. Aus Sicht zumindest einiger Mediatorinnen und Mediatoren nimmt dieses Verfahren der Mediation Fälle weg. Gleiches gilt für die Schlichtungsstellen.

Betrachtet man zunächst die beiden Aspekte, für die über alle Antwortenden hinweg – zumindest bei denjenigen, die sich zu diesem Aspekt geäußert haben – die größte (relative) Unzufriedenheit besteht, Konkurrenzdruck durch die „Telefonmediation“ und die Bekanntheit der Mediation in der Bevölkerung, so ergeben sich, wenn man die Gruppen der Mediatorinnen und Mediatoren nach der Häufigkeit ihrer Tätigkeit vergleicht, zwei wichtige Erkenntnisse:

1. Die Unzufriedenheit mit den abgefragten Aspekten wird in dem Maße geringer, je mehr die Antwortenden ihre berufliche Tätigkeit und ihr Einkommen durch Mediation sicherstellen können (insbes. Mediation als Haupt- und Nebenarbeitsgebiet).
2. Zwischen den Gruppen mit unterschiedlicher Mediationshäufigkeit bestehen aber nur geringe Unterschiede in der Bewertung der abgefragten Aspekte.

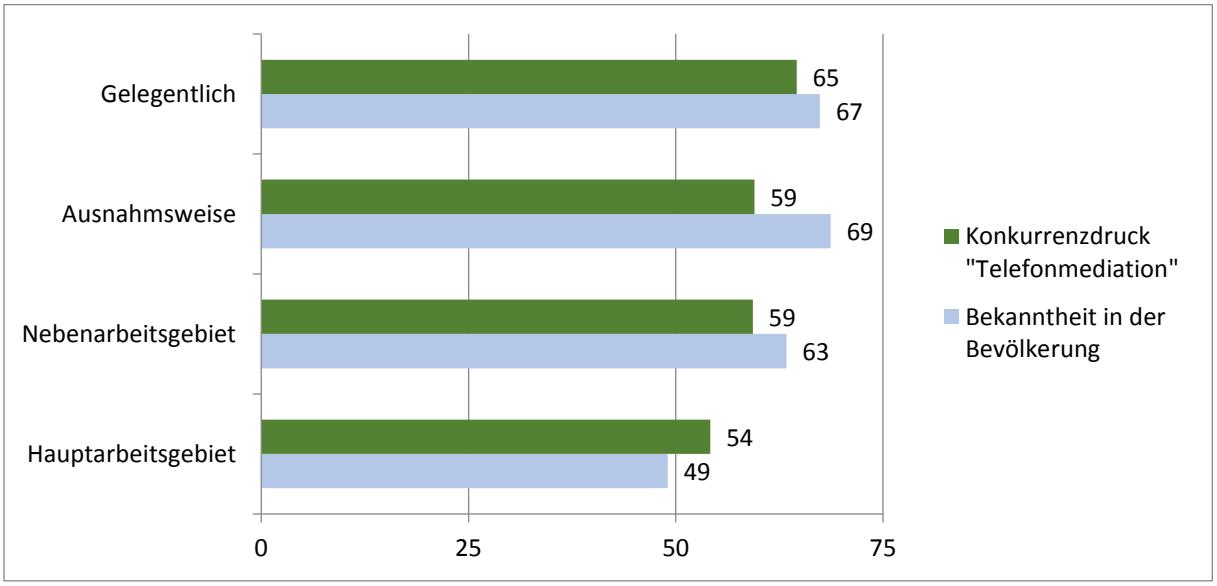


Abbildung 7-6. Bewertung Konkurrenzdruck durch „Telefonmediation“ und Bekanntheit in der Bevölkerung, differenziert nach Betätigungsgruppen, Prozentwerte (Top-2-Box[168]), n = 371, 781

Während die Antwortendengruppe mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet mit der Bekanntheit der Mediation in der Bevölkerung „nur“ zu etwa 49% unzufrieden ist, sind es in der Gruppe, die Mediation nur noch gelegentlich ausübt, mehr als zwei Drittel (67%). In der Gruppe, die Mediation nur ausnahmsweise ausübt, ist die Unzufriedenheit mit diesem Aspekt noch etwas höher (69%). Diese beiden Gruppen weisen, was die beiden Aspekte „Konkurrenzdruck unter Mediatorinnen und Mediatoren“ sowie „Zunahme der Fälle/Mediationen“ angeht, mit einem deutlichen Unterschied die höchsten Anteile an Unzufriedenheit auf.

[168] Eigentlich „Low-2-Box“: Bewertungen „unzufrieden“ und „sehr unzufrieden“.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

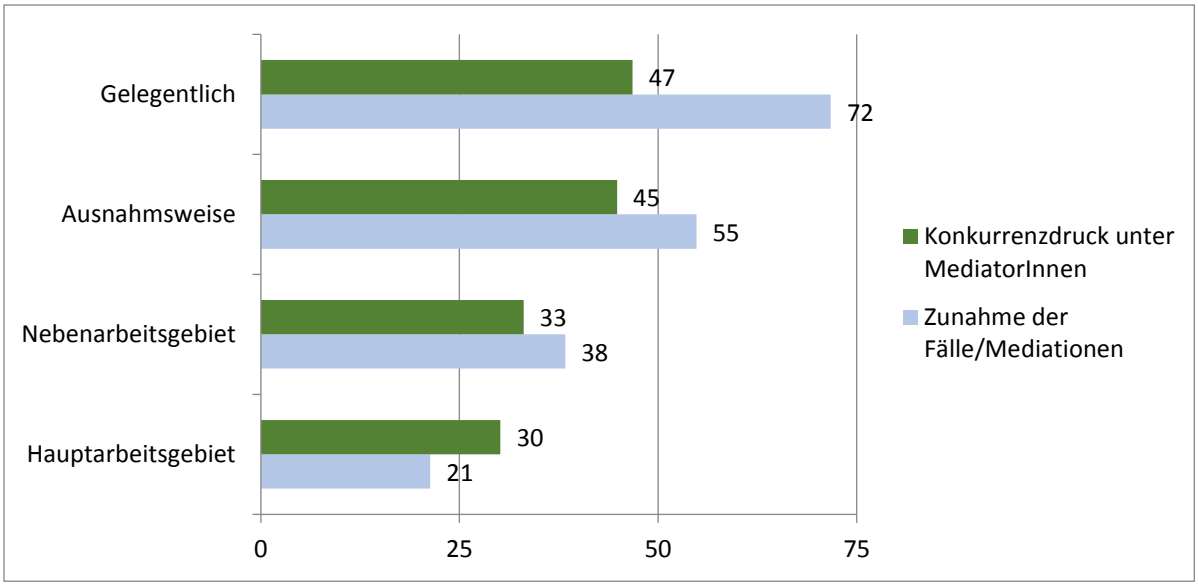


Abbildung 7-7. Bewertung Konkurrenzdruck unter Mediatorinnen und Mediatoren sowie Zunahme der Fälle/Mediationen, differenziert nach Betätigungsgruppen, Prozentwerte (Top-2-Box), n = 567, 739

In beiden Fällen ist die Unzufriedenheit in den Gruppen „gelegentlich“ sowie „ausnahmsweise“ deutlich höher, insbesondere was den Aspekt „Zunahme der Fälle/Mediationen“ betrifft.

Aus den Ergebnissen der Befragung kann an dieser Stellen nur geschlossen werden, dass die Mediatorinnen und Mediatoren, insbesondere der Gruppen, die Mediation „nur noch gelegentlich“ oder „ausnahmsweise“ ausüben, deutlich mehr Mediationen durchführen würden, wenn dies möglich wäre. Die Nachfrage nach Mediation erscheint also als zu gering in Relation zur Menge der Mediatorinnen und Mediatoren, sei es, weil das Instrument in der Bevölkerung (scheinbar) nicht in ausreichendem Maße bekannt ist, sei es, dass andere Verfahren, insbesondere die „Telefon- oder Shuttlemediation“, die Zahl möglicher Mediationen verringern. Das bedeutet damit auch, dass nicht alle, die als Mediatorinnen und Mediatoren ausgebildet werden und diesen „Beruf“ auch ausüben möchten, auf dem Mediationsmarkt Fuß fassen können. Bei Weitem nicht alle, die nach ihrer Ausbildung nicht als Mediatorinnen und Mediatoren arbeiten, haben demnach die Ausbildung nur absolviert, um Zusatzqualifikationen zu erwerben (vgl. Kap. B.1).

Statistischer Zusammenhang

Zufriedenheit mit der Entwicklung der Mediation und Anteil der Einkommenserzielung aus Mediation

Die obige Schlussfolgerung erhärtet sich, wenn man die Einkommenserzielung aus Mediationstätigkeit in die Betrachtung miteinbezieht. Die Zufriedenheit mit den Aspekten „Zunahme der Fälle/Mediationen“, „Konkurrenzdruck unter Mediatorinnen und Mediatoren“ sowie „Bekanntheit in der Bevölkerung“ steigt, je höher der Anteil am Einkommen ist, den die Antwortenden mit ihrer Mediationstätigkeit erzielen können.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

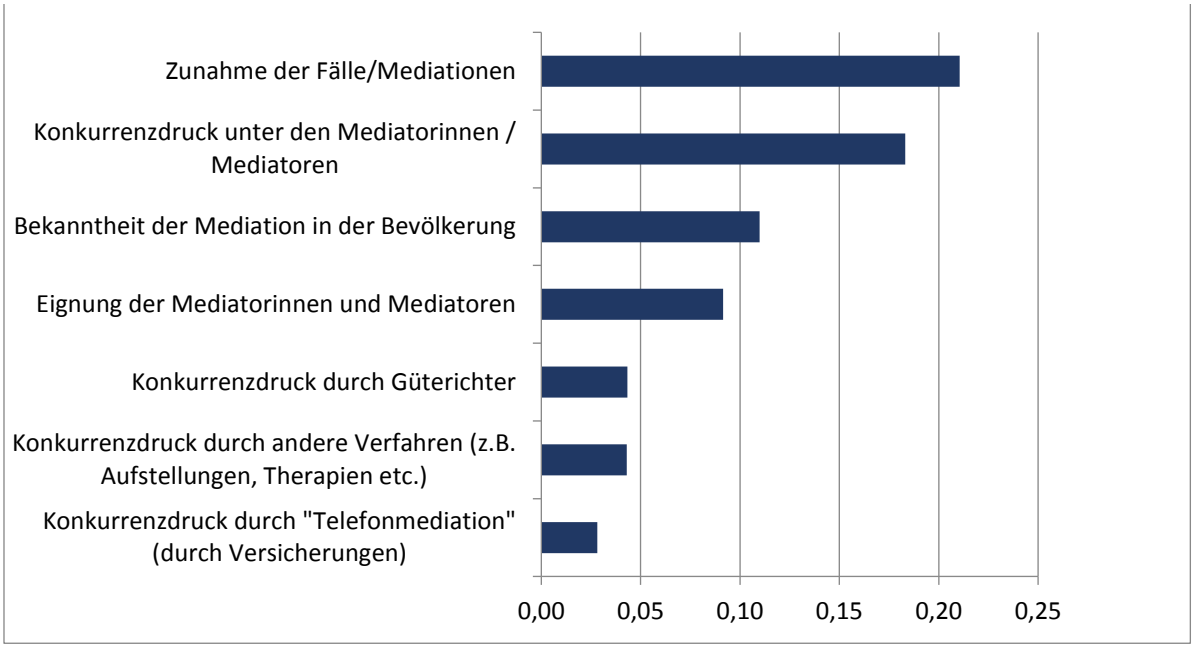


Abbildung 7-8. Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit (Aspekten) der Entwicklung der Mediation und Anteil der Einkommenserzielung aus Mediationstätigkeit, Korrelationskoeffizienten

Auffallend ist, dass ein besonders hoher statistischer Zusammenhang für die beiden Aspekte „Zunahme der Fälle/Mediationen“ und „Konkurrenzdruck unter den Mediatorinnen / Mediatoren“ erkennbar wird, ebenso wie für den Aspekt „Bekanntheit der Mediation in der Bevölkerung“. Je mehr Mediatorinnen und Mediatoren ausgebildet werden und tatsächlich Mediationen durchführen möchten, umso größer muss die Konkurrenz zwischen den Mediatorinnen und Mediatoren werden, wenn nicht gleichzeitig die Bekanntheit der Mediation in der Bevölkerung die Nachfrage steigert (falls eine höhere Bekanntheit tatsächlich zu einer höheren Nachfrage führt). Die folgende Grafik analysiert den Zusammenhang zwischen den Möglichkeiten der Einkommenserzielung und den drei Aspekten, bei denen ein deutlicher Zusammenhang besteht.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Betrachtung Anteil von Mediation am Einkommen und Konkurrenzdruck unter MediatorInnen, Zunahme der Fälle/Mediationen sowie Bekanntheit der Mediation

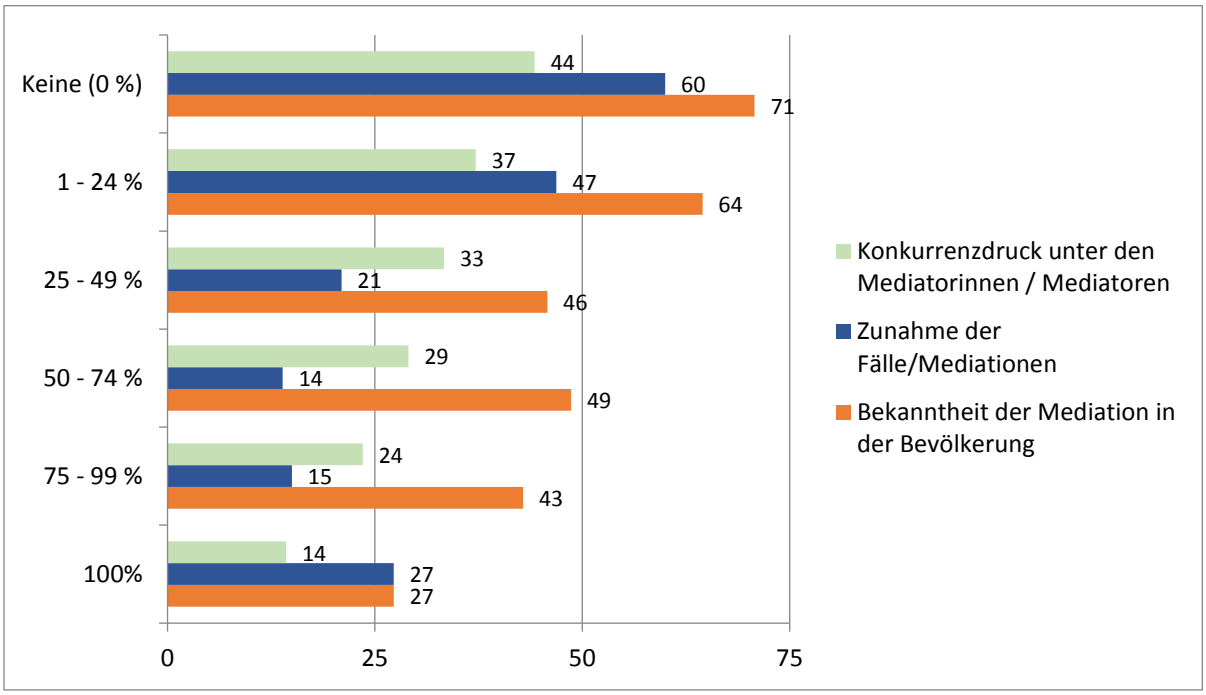


Abbildung 7-9. Bewertung Konkurrenzdruck unter MediatorInnen, Zunahme der Fälle/Mediationen und Bekanntheit der Mediation, differenziert nach Anteil des Einkommens aus Mediationstätigkeit, Prozentwerte (Top-2-Box[169]), n = 350, 450, 459

Deutlich ist zu sehen, dass die Unzufriedenheit mit dem Konkurrenzdruck zwischen Mediatorinnen / Mediatoren mit abnehmendem Anteil am Einkommen kontinuierlich abnimmt, von „nur“ 14% Anteil bei denjenigen, die zu 100% ihr Einkommen aus Mediation erzielen, bis zu 44% bei denjenigen, die kein Einkommen aus Mediationstätigkeit erzielen können. Ein vergleichsweise hoher statistischer Zusammenhang (Korrelationskoeffizient = 0,18) ist die Folge. Im Fall der Zunahme der Fälle / Mediationen beginnt der „eigentliche Zusammenhang“ erst, wenn der Einkommensanteil unter 50% fällt. Bei einem Einkommensanteil von weniger als 25% steigt der Anteil der „Unzufriedenen“ auf 47%. Wenn gar kein Einkommen aus Mediationstätigkeit (0%) erzielt wird, sind es sogar 60% Unzufriedene. (Korrelationskoeffizient = 0,11). Der Verlauf des Zusammenhangs im Falle der Bekanntheit der Mediation in der Bevölkerung ist tendenziell wieder kontinuierlicher (Zunahme der Unzufriedenheit mit Abnehmender Einkommenserzielung). Vor allem aber ist der Unterschied zwischen den Einkommensgruppen sehr groß. Zwischen denjenigen, die zu 100% ihr Einkommen aus Mediation erzielen (27%) und denjenigen, die kein Einkommen aus ihrer Mediationstätigkeit erzielen (71%) beträgt er 44-Prozentpunkte. (Korrelationskoeffizient = 0,21).

Wenn die Möglichkeit zur Einkommenserzielung unter 25% sinkt, dann steigt die Anzahl der Unzufriedenen bei den Aspekten „Bekanntheit der Mediation in der Bevölkerung“ und „Zunahme der Fälle / Mediationen“. Aber auch grundsätzlich wäre das Ergebnis an dieser Stelle nicht erklärbar, wenn die Mediatorinnen und Mediatoren, die nur ein geringes Einkommen aus Mediation erzielen (können), eine Mediationsausbildung nur als Zusatzqualifikation bzw. zur Erwerbung von Soft Skills absolviert hätten. Unter den Antwortenden dürfte der Anteil, der gerne mehr im Bereich Mediation tätig sein möchte, zwischen 25% und 50% liegen, mindestens aber 200 Personen umfassen (Unzufriedene mit der Konkurrenzsituation unter den Mediatorinnen und Mediatoren).

[169] Wiederum „Low-2-Box“: Bewertungen „unzufrieden“ und „sehr unzufrieden“.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

B.7.2. Zusammenfassung: MediationsG und Regulierung des Mediationsmarktes

Die Zahl der Mediationen hat sich seit inkrafttreten des Mediationsgesetzes nicht erhöht und ist im Wesentlichen konstant geblieben (siehe Kap. B.1. und B.4.5.). Staatliche Regulierungen wie das MediationsG, Änderungen in der ZPO sowie das Verbraucherstreitbeilegungsgesetz (VSBG) haben die Zahl der Mediationen bzw. die Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten von Mediatorinnen und Mediatoren nicht spürbar beeinflussen können.

Ein Viertel der antwortenden Mediatorinnen und Mediatoren bewertet das MediationsG (eher) positiv. Je mehr die Antwortenden im Bereich der Mediation verankert sind (Anteil an der beruflichen Tätigkeit und Einkommen), desto größer wird der Anteil derjenigen, die eine positive Bewertung des MediationsG abgegeben haben.

(Besonders) große Unzufriedenheit (mehr als 50% der Antwortenden) besteht hinsichtlich der Aspekte Konkurrenzdruck durch „Telefonmediation“ (auch als Shuttlemediation bezeichnet und vor allem durch Rechtsschutzversicherungen angeboten), Bekanntheit der Mediation in der Bevölkerung und Konkurrenzdruck durch Güterichter. Man kann dies, unter Berücksichtigung der Ergebnisse aus Kap. B.4. (Entwicklung und Situation der Mediation), dahingehend interpretieren, dass der Mediationsmarkt ein sehr enger Markt ist, der zusätzlich durch die Tätigkeit der Güterichter sowie der Rechtsschutzversicherungen beschnitten wird.

B.7.3. Verordnung über die Aus- und Fortbildung von Zertifizierten Mediatoren (ZMediatAusbV)

Wegen der Bedeutung dieser Frage und der anhaltenden Diskussion um eine Regulierung der Ausbildung von Mediatorinnen und Mediatoren werden im Folgenden die Ergebnisse zweier unterschiedlicher empirischer Methoden zur Analyse dieses Fragenkreises zusammengeführt. Der erste methodische Ansatz besteht in der Analyse juristischer Dokumente (B.7.2.1), wie sie für andere das MediationsG betreffenden Fragen in Teil A. dargestellt ist. Zweitens werden die Ergebnisse der durch das Evaluationsteam durchgeführten Datenerhebungen, insbesondere aus der Mediatorinnen- und Mediatorenbefragung, dargestellt und ausgewertet (B.7.2.2).

B.7.3.1 Dokumentenanalyse

Nach § 5 Abs. 2, 3 MediationsG ist das Führen der Bezeichnung „zertifizierter Mediator“ nur nach Absolvieren einer entsprechenden Ausbildung möglich.[170] Diese ist näher geregelt in der Verordnung über die Aus- und Fortbildung von zertifizierten Mediatoren vom 21. August 2016 (ZMediatAusbV)[171]. Der Idee einer „eigenverantwortlichen Qualitätssicherung“[172] verpflichtet, sieht sie vor, dass die Berechtigung zur Bezeichnung als „zertifizierter Mediator“ vom erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung abhängt, die von einem dazu qualifizierten Institut angeboten wird.[173]. Die Gründung einer privaten Zertifzierungsstelle für Ausbildungsträger ist bislang daran gescheitert, dass sich die privaten Akteure (Verbände, AG Mediation im DAV etc.) bislang nicht auf ein gemeinsames Vorgehen einigen konnten.

[170] Vgl. BT-Drs. 17/8058, Seite. 18.
[171] BGBl I, 1994.
[172] *Korte*, Gewerbearchiv 2016, 89 (92).
[173] Dem daraus resultierenden Abstimmungsbedarf ist die lange Übergangsfrist der Verordnung geschuldet. In Kraft tritt sie gem. § 8 ZMediatAusbV am 01. September 2017, vgl. BT-Drs. 17/8058, Seiten 18 und 20.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Obwohl davon ausgegangen wird, dass das Ziel der Transparenz- und Qualitätssteigerung durch die getroffene Regelung gefördert wird,[174] erfahren die in der Verordnung vorgesehenen Ausbildungsanforderungen kritische Reaktionen im Detail.[175]

Dies gilt insbesondere für das oben beschriebene Modell, die Zertifizierung der Mediatoren weder im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Regimes noch direkt durch eine einheitliche Stelle vorzunehmen.[176] Ihm liegt der Gedanke zugrunde, Flexibilität und Entwicklungsoffenheit des noch jungen Mediationswesens durch eine möglichst geringe Reglementierung zu respektieren.[177]

Damit entspricht es jedoch nach Ansicht von *Greger* nicht dem etablierten Verständnis des Zertifizierungsbegriffs, der impliziert, dass ein unabhängiger Dritter die Übereinstimmung mit näher bestimmten Qualitätsstandards bestätigt und dabei ein geregeltes Verfahren einzuhalten hat.[178] Die in Mediationsgesetz und Ausbildungsverordnung getroffene Regelung, die keinen „Status“[179] oder keine Berechtigung an diejenige Person verleihe, die sich als „zertifiziert“ bezeichnen darf, sei daher im Hinblick auf Transparenz und Verbraucherfreundlichkeit zu bemängeln. Eine zusätzliche Schwierigkeit sieht er in der offenen Formulierung des § 5 Abs. 2 MediationsG.[180]

Vor diesem Hintergrund ist die Forderung nach der Einführung eines öffentlich-rechtlichen Zertifizierungssystems formuliert worden. Ein solches ist nach teilweise vertretener Ansicht entgegen der Begründung zum Verordnungsentwurf von der Ermächtigung des § 6 MediationsG gedeckt.[181] Hinsichtlich der näheren Umsetzung wird auf positive Erfahrungen mit dem in mehreren Berufszweigen etablierten Kammerwesen sowie auf die Möglichkeit einer Beleihung verwiesen.[182] Vorteile soll eine staatliche oder staatlich akkreditierte Stelle in der Durchsetzung einheitlicher Qualitätsstandards bergen,[183] was sie als Garanten für Transparenz und verlässliche Bewertbarkeit des Zertifikats qualifiziere[184]. Da die ADR-Richtlinie der EU für Verbraucherstreitigkeiten[185] eine öffentlich-rechtliche Prüfstelle für Schlichter vorsehe, würde sie zudem zu parallelen Strukturen im Recht der alternativen Streitbelegung beitragen.[186]

---

[174] Vgl. *Burchardt/Johnston*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 48 f.; *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 5 MediationsG Rn. 18.
[175] Vgl. *Burchardt/Johnston*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 44; Für Kritik der Mediationsverbände am Verordnungsentwurf vom 31.01.2014 vgl. https://www.bmev.de/fileadmin/downloads/mediationsgesetz/bm_stellungnahme_entwurf_verordnung_zertifizierte_mediator_2014.pdf, letzter Zugriff: 11. Dezember 2016.
[176] Vgl. *Steurer*, ZJS 2015, 336 (341) unter Verweis auf die Begründung zu § 5 MediationsG, BT-Drs. 17/8058, Seite 18.
[177] Vgl. BT-Drs. 17/8058, Seite 18; BT-Drs. 17/5335, Seite 11.
[178] Vgl. *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 5 MediationsG Rn. 12 m. w. N.. Zu Kritik der Mediatiorenverbände *Burchardt/Johnston*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 44; zu Vor- und Nachteilen der Regelung *Rafi*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 40 f..
[179] *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 5 MediationsG Rn. 13.
[180] Vgl. *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 5 MediationsG Rn. 12 f.
[181] Vgl. *Fritz*, ZKM 2014, 62 (64); *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 6 MediationsG Rn. 12; gegen die Ermächtigung zur Einrichtung einer öffentlich-rechtlichen Stelle *Röthemeyer*, ZKM 2014, 65 (67).
[182] Vgl. *Fritz*, ZKM 2014, 62 (64); *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 6 MediationsG Rn. 17.
[183] Vgl. *Fritz*, ZKM 2014, 62 (64); *Röthemeyer*, ZKM 2014, 65 (66); optimistischer *Steurer*, ZJS 2015, 336 (341).
[184] Vgl. *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 5 MediationsG Rn. 14.
[185] Richtlinie 2013/11/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 21.05.2013 über die alternative Beilegung verbraucherrechtlicher Streitigkeiten, ABl L 165, Seite 63 ff..
[186] Vgl. *Röthemeyer*, ZKM 2014, 65 (67).

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Daneben wird der in der Anlage zu § 2 ZMediatAusbV präzisierte Ausbildungsumfang von 120 Stunden als zu gering[187] und die dort genannten Inhalte als gewichtige Einschränkung der Ausbildungsinstitute kritisiert[188]. Die in § 4 Abs. 1 ZMediatAusbV vorgesehene Fortbildungsverpflichtung soll unverhältnismäßig zeitintensiv sein.[189] § 2 Abs. 6 ZMediatAusbV lasse nicht ausdrücklich erkennen, ob der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung eine Prüfung voraussetze.[190]

Als sinnvolles Instrument der Qualitätssicherung wird die in § 4 ZMediatAusbV getroffene Regelung begrüßt, eine bestimmte Anzahl von Praxisfällen nachzuweisen.[191] Dieses Erfordernis ist nach § 2 Abs. 5 ZMediatAusbV auch ein Bestandteil der Ausbildung; insoweit sieht *Greger* Probleme in der praktischen Umsetzung[192].

Schließlich wird hervorgehoben, dass die Konsequenzen eines Verstoßes gegen die Verordnung nicht geregelt sind und in der Folge nur haftungs- und wettbewerbsrechtliche Konsequenzen hervorrufen.[193]

Teilweise relativiert wird die Kritik durch die Prognose, die *Burchardt/Johnston* für die Zeit nach Inkrafttreten der Verordnung abgeben. Da die Ausbildungsstandards der großen Verbände und der Universitäten den Anforderungen des Entwurfs der ZMediatAusbV bereits im Wesentlichen entsprächen, seien in der Praxis keine signifikanten Änderungen zu erwarten.[194]

Schließlich wird thematisiert, ob die in § 5 Abs. 2, 3 MediationsG, § 6 MediationsG und der ZMediatAusbV normierten Ausbildungsanforderungen vor dem Hintergrund der in Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG verankerten Berufsfreiheit gerechtfertigt sind.[195] Sie sollen einen Eingriff in Art. 12 Abs. 1 Satz 1 GG in Form einer Berufsausübungsregelung darstellen.[196] Die Eingriffsintensität wird als mittel eingestuft, da einerseits an subjektive, durch Ausbildungsinhalte definierte Merkmale angeknüpft werde, andererseits aber wirtschaftliche Folgen in Rede stünden.[197] Die Rechtfertigung setze demnach vernünftige Erwägungen des Gemeinwohls voraus, die mit dem oben genannten Regelungsziel, Qualität und Transparenz des Mediationsmarkts durch Mindestanforderungen an die Ausbildung der Mediatoren sicherzustellen, gegeben seien.[198] Da die gewählte Lösung unter

---

[187] Vgl. *Burchardt/Johnston*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 44; *Steurer*, ZJS 2015, 336 (340) mit Verweis auf die Kritik von Mediatorenverbänden. Die Zahl von 120 Stunden findet sich bereits in der Begründung zu § 5 MediationsG, vgl. BT-Drs. 17/8058, Seite 18. Wenngleich es sich lediglich um eine Mindestangabe handeln soll, wird bemängelt, dass der Unterschied zwischen den Anforderungen an einfache und zertifizierte Mediatoren verschwimme, vgl. *Henssler/Deckenbrock*, Der Betrieb 2012, 159 (167).

[188] Vgl. *Fritz*, ZKM 2014, 62 (63).

[189] Vgl. *Fritz*, ZKM 2014, 62 (63 f.); *Fritz*, in: Fritz/Pielsticker/Etscheit § 6 MediationsG Rn. 26 ff. *Fritz* hebt auch hervor, dass die Verordnung keine Aussage über die Möglichkeit trifft, versäumte Fortbildungspflichten nachzuholen. Vgl. auch *Burchardt/Johnston*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 44.

[190] Vgl. *Fritz*, ZKM 2014, 62 (64).

[191] Vgl. *Fritz*, ZKM 2014, 62 (63).

[192] Vgl. *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 5 MediationsG Rn. 12 ff.

[193] Vgl. *Fritz*, ZKM 2014, 62 (64).

[194] Vgl. *Burchardt/Johnston*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 47.

[195] Zur – im Ergebnis bejahten – Übereinstimmung mit der unionsrechtlichen Dienstleistungsfreiheit vgl. *Korte*, Gewerbearchiv 2016, 89 (92 f.).

[196] Vgl. *Holznagel/Ramsauer*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 17. Um eine Berufsausübungs- in Abgrenzung zur Berufswahlregelung soll es sich handeln, da zertifizierter und einfacher Mediator keine eigenständigen Berufe seien. Ebenso *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 5 MediationsG Rn. 11; *Thomas*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 9 Rn. 56; für gesonderte Berufsbilder *Fritz*, in: Fritz/Pielsticker/Etscheit § 6 MediationsG Rn. 14.

[197] Vgl. *Holznagel/Ramsauer*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 17.

[198] Vgl. *Greger*, in: Greger/Unberath/Steffek § 5 MediationsG Rn. 11; *Thomas*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 9 Rn. 56.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Verhältnismäßigkeitsgesichtspunkten im Vergleich zu einer Zugangsregelung zum Beruf des Mediators das mildere Mittel darstelle, liege im Ergebnis keine Verletzung der Berufsfreiheit vor.[199]

B.7.3.2 Ergebnisse der eigenen Datenerhebung

672 der Antwortenden gaben an, die ZMediatAusbV zu kennen.

Frage:	Ist Ihnen die "Verordnung über die Aus- und Fortbildung von Zertifizierten Mediatoren" bekannt?

Betrachtung Anteil von Mediation an der Berufstätigkeit und Bekanntheit der ZMediatAusbV

Anteil an der beruflichen Tätigkeit	**Bekanntheit ZMediatAusbV**	
	Anzahl	**Prozent**
Haupttätigkeit	140	75
Nebentätigkeit	319	68
Nur ausnahmsweise	131	43
Nur noch gelegentlich	71	58
Zusatzqualifikation	7	25
Summe	*668*	

Tabelle 7-1. Bekanntheit der ZMediatAusbV (differenziert nach Gruppen Anteil an der beruflichen Tätigkeit), n = Spalte „Anzahl“

Die Bekanntheit der ZMediatAusbV steigt deutlich mit zunehmendem Anteil der Mediationstätigkeit. In der Gruppe mit Mediation als Haupttätigkeit gaben 75% der Antwortenden an, die Verordnung zu kennen, in der Gruppe mit Mediation als Zusatzqualifikation sind es lediglich 25% (bei allerdings sehr wenigen Personen). Interessant ist, dass die Bekanntheit in der Gruppe, die Mediation gelegentlich ausübt, mit 58% vergleichsweise hoch ist, insbesondere im Vergleich zur Gruppe, die Mediation ausnahmsweise ausüben möchte.

Frage:	Welche Vorteile wird die Rechtsverordnung aus Ihrer Sicht mit sich bringen?

Die folgenden Aspekte konnten die Antwortenden bewerten:

- Sicherstellung der Grundqualifikation der Mediatorinnen / Mediatoren
- Verbesserung der Berufsperspektive
- Möglichkeit höhere Honorare zu erzielen
- Arbeitsmöglichkeit(en) nach dem Verbraucherstreitbeilegungsgesetz (VSBG)

[199] Vgl. *Holznagel/Ramsauer*, in: Haft/Schlieffen(3) Rn. 17; *Thomas*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 9 Rn. 55, 57.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

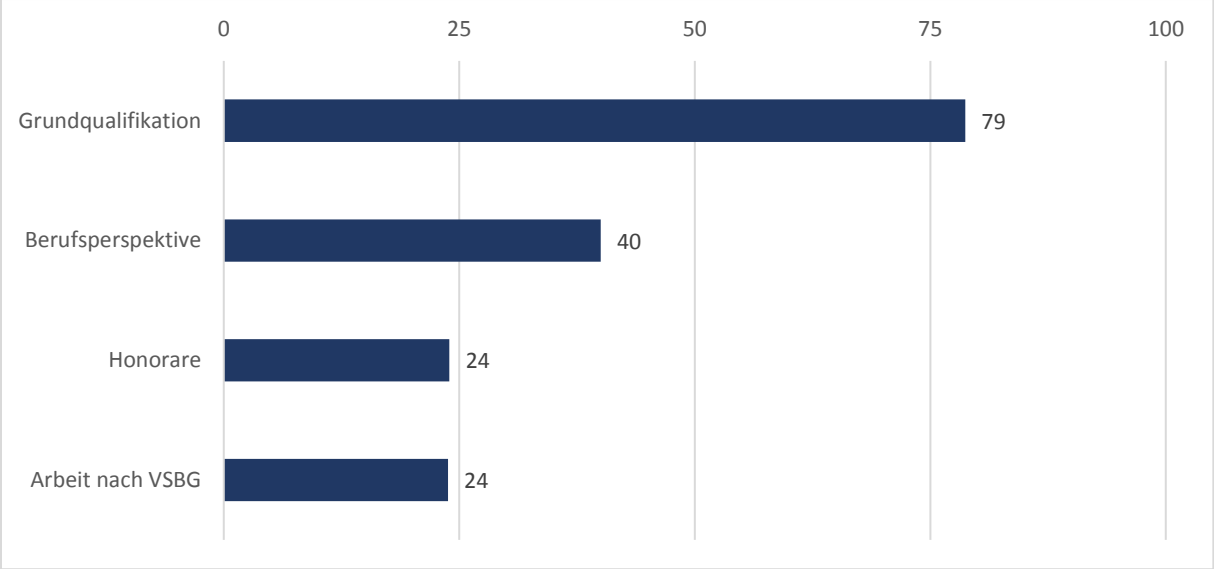


Abbildung 7-10. Vorteil der ZMediatAusbV, Prozentwerte (Anteil an denjenigen, die Verordnung kennen), n = 672

Als wesentlicher Vorteil der ZMediatAusbV wird die Sicherstellung der Grundqualifikation von Mediatorinnen und Mediatoren gesehen. Warum aber ist dies so bzw. wird dies so gesehen? Es kann weiterhin jede bzw. jeder als Mediatorin oder Mediator auftreten. Alle Interviews / Gespräche / Workshops, die im Rahmen der Evaluation durchgeführt worden sind, haben ergeben, dass die Bezeichnung „Zertifizierte/r Mediator/in“ keine oder nur sehr geringe Auswirkung auf die Anfragen nach einer Mediation haben wird. Das gilt unabhängig davon, ob die Anfrage aus dem freien Markt kommt oder ob die Medianden aufgrund von Empfehlungen vorstellig werden. Auch wird in Kap B.4.7. deutlich, dass die Zahl der Ausbildungsstunden nicht zwingend bessere Berufs- und Einkommenschancen ermöglicht. Nur diejenigen Antwortendengruppen, die Mediation nur ausnahmsweise betreiben wollen oder als Zusatzqualifikation begreifen, haben teilweise weniger als 200 Ausbildungsstunden aufzuweisen. In der ersteren Gruppe („ausnahmsweise“), haben immerhin ebenfalls ca. 60% der Antwortenden 200 Stunden und mehr an Ausbildung genossen. Eine Wirkung auf die Nachfrage nach Mediation dürfte die Zertifizierung, gleich mit welcher Höhe an Ausbildungsstunden, nicht haben (können). Diejenigen Antwortenden, die Mediation „nur noch gelegentlich“ ausüben (können), haben tendenziell gleich viele Ausbildungsstunden wie diejenigen, die Mediation als Nebenarbeitsgebiet angegeben haben.

Immerhin 40% sehen auch „bessere“ Berufsperspektiven für zertifizierte Mediatorinnen und Mediatoren. Nur 24% sehen aber bessere Arbeitsmöglichkeiten nach dem Verbraucherstreitbeilegungsgesetz (VSBG). Nur eine Minderheit (wiederum 24%) glaubt, dass die ZMediatAusbV die Höhe der Honorare positiv beeinflussen wird. Dies entspricht auch dem Ergebnis der Interviews und Gespräche, die im Vorfeld der Befragung durchgeführt worden sind. Die Zertifizierung wird für potentielle Medianden, also Personen, die sich für eine Mediation interessieren, wenig Aussagekraft haben und das persönliche Auftreten, die Homepage und vor allem Empfehlungen spielen eine weitaus größere Rolle (vgl. auch Kap B.4.7.).

Betrachtung Anteil von Mediation an der Berufstätigkeit und Vorteile der ZMediatAusbV

Was die Frage der Sicherstellung einer Grundqualifikation von Mediatorinnen und Mediatoren angeht, so ist festzustellen, dass die beiden Gruppen, die fest bzw. zumindest teilweise im Markt für Mediationen verankert sind (Mediation als Haupt- bzw. Nebenarbeitsgebiet), in etwas geringerem Maße der Meinung sind, die Verordnung würde die Sicherstellung einer Grundqualifikation

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

ermöglichen. Diese beiden Gruppen sind allerdings auch in deutlich höherem Maße im Bereich der Ausbildung von Mediatorinnen und Mediatoren tätig. Da die Gruppe, die Mediation nur ausnahmsweise ausüben will, signifikant weniger Ausbildungsstunden als die anderen Gruppen (mit Ausnahme der Gruppe „Zusatzqualifikation“[200]) aufzuweisen hat, ist deren höhere Zufriedenheit (Anteil der Antwortenden dieser Gruppe) leicht zu erklären: Für diese Gruppe erscheint auch eine geringere Zahl an Ausbildungsstunden ausreichend.

Anteil an der beruflichen Tätigkeit	Vorteile ZMediatAusbV	
	Grundqualifikation	Berufsperspektive
Haupttätigkeit	76	47
Nebentätigkeit	77	35
Nur ausnahmsweise	84	43
Nur noch gelegentlich	80	48

Tabelle 7-2: Vorteile der ZMediatAusbV: Sicherstellung einer Grundqualifikation und Berufsperspektive, differenziert nach Gruppen Anteil an der beruflichen Tätigkeit, Prozentwerte (Bekanntheit der ZMediatAusbV), n = 106/66, 256/111, 110/56, 57/34

Anders ist es für die Aspekte „Möglichkeit höhere Honorare zu erzielen“ und „Arbeitsmöglichkeit(en) nach dem VSBG“. Hier zeigt sich, dass (positive) Erwartungen an die Bekanntheit der ZMediatAusbV zumindest in gewissem Maße steigen, je geringer die „Verankerung“ der Antwortenden im Bereich der Mediation ist, insbesondere, wenn Mediation „nur noch gelegentlich“ ausgeübt werden kann.

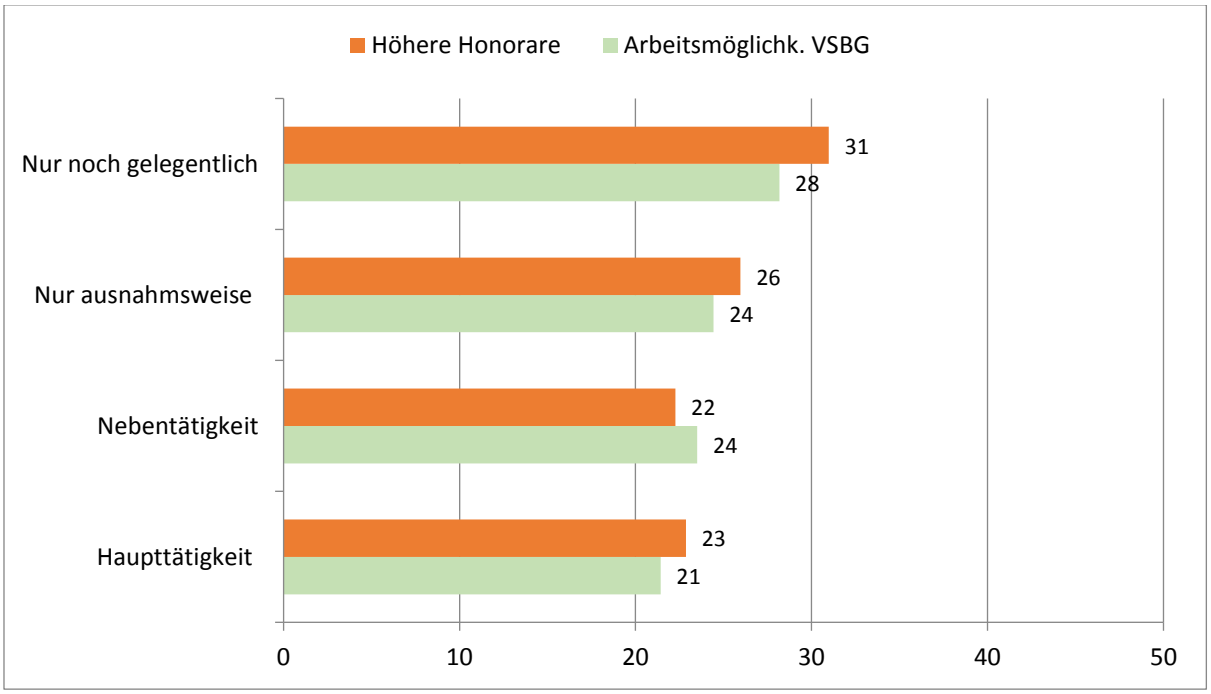


Abbildung 7-11. Vorteile der ZMediatAusbV: „Möglichkeit höhere Honorare zu erzielen“ und „Arbeitsmöglichkeit(en) nach dem VSBG“, differenziert nach Gruppen Anteil an der beruflichen Tätigkeit, Prozentwerte (Bekanntheit der ZMediatAusbV), n = 22/20, 34/32, 71/75, 32/30

Es bestätigt sich damit das Ergebnis des vorangegangenen Kapitels (B.7.1.): Die Antwortenden-/Personengruppen, die ihre berufliche Tätigkeit nicht bzw. oder nur in geringem Maße durch

[200] Diese wird hier nicht weiter betrachtet, da es sich zu dieser Frage nur noch um Äußerungen einzelner Personen handelt, die statistisch nicht auswertbar sind (maximal 7).

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Mediation bestreiten (können), setzen ihre Hoffnung in (staatliche) Regulierungen des Mediationsmarktes.

B.7.4. Zusammenfassung Auswirkungen des Mediationsgesetzes, ZMediatAusbV und weiterer Regulierungen

Das Mediationsgesetz (MediationsG) ist seit 2012 in Kraft. Die Zahl der Mediationen hat sich seit dieser Zeit nicht erhöht und ist eher konstant geblieben (siehe Kap. B.1. und B.4.5.). Betrachtet man die Häufigkeit der Güterichterverhandlungen, so zeigt sich das gleiche Bild einer „Stagnation auf niedrigem Niveau“ (vgl. Kap. B.2.1.). Staatliche Regulierungen wie das MediationsG, Änderungen in der ZPO, sowie das Verbraucherstreitbeilegungsgesetz (VSBG) haben die Zahl der Mediationen bzw. die Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten von Mediatorinnen und Mediatoren nicht spürbar beeinflussen können.

Im Hinblick auf die Frage der Entwicklung des Mediationsmarktes gibt es eine große Unzufriedenheit (der Antwortenden) mit einigen Aspekten, was als Ausdruck der Unzufriedenheit mit der (zu) geringen Nachfrage (Anzahl der Fälle) angesehen werden kann, die die beruflichen Betätigungs- und Einkommensmöglichkeiten im Bereich der Mediation einschränkt.

Die größte Unzufriedenheit besteht zum einen im Hinblick auf die Bekanntheit der Mediation in der Bevölkerung sowie zum anderen aufgrund des Konkurrenzdrucks durch die „Telefon- oder Shuttlemediation“, die die Rechtsschutzversicherungen anbieten. Dass aber ohne diese der Markt für die „reguläre“ Mediation spürbar größer wäre, darf bezweifelt werden. Eher wird hier ein spezielles Segment an Konflikten abgedeckt, von Klienten, die vermutlich nicht die Kosten einer Mediation selbst tragen würden (da sie durch die Rechtsschutzversicherung die Kosten eines Gerichtsverfahrens ohnehin abgedeckt glauben). Dass die Rechtsschutzversicherungen eine Mediation durch freie Mediatorinnen und Mediatoren finanzieren würden, deren Erfolg unsicher und für sie teurer sein würde, ist wohl kaum zu erwarten.

Die Frage der Bekanntheit der Mediation in der Bevölkerung ist aus Sicht der Mediatorinnen und Mediatoren - nach der Telefonmediation - das Thema, für das die größte Unzufriedenheit besteht. Möglicherweise liegt hier eines der, wenn nicht das zentrale Problem der Mediation. Wie in Abschnitt B.4. zu sehen war, müssen die meisten Mediationen auf dem freien Markt unmittelbar von Interessenten akquiriert werden. Die Gruppe der Mediatorinnen und Mediatoren mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet sieht die mangelnde Bekanntheit der Mediation in deutlich geringerem Maße im Vergleich zu den übrigen Mediatorinnen und Mediatoren als Problem an.

Weitere wichtige Probleme aus Sicht der Mediatorinnen und Mediatoren sind der Konkurrenzdruck durch Schlichtungsstellen sowie die ausbleibende Zunahme der Fälle. Ersteres korreliert zwangsläufig mit der Konkurrenz durch „Telefonmediation“, das zweite mit der „zu“ geringen Bekanntheit in der Bevölkerung. Man kann allerdings die Frage aufwerfen, wie realistisch der Konkurrenzdruck durch Verbraucherschlichtung ist. Dort geht es um meist einfach gelagerte Fälle, in denen die schematische Rechtsanwendung oft schnell zum Ergebnis führt und denen keine auf Dauer angelegte Beziehung zwischen den Vertragsparteien zugrunde liegt. Es ist fraglich, ob Mediation in diesen Fällen überhaupt eine geeignete Methode der Streitbeilegung wäre.

Die Unzufriedenheit mit dem Konkurrenzdruck zwischen Mediatorinnen / Mediatoren nimmt mit abnehmendem Anteil am Einkommen, das mittels Mediation erzielt werden kann, kontinuierlich ab. D.h., die Unzufriedenheit ist in der Gruppe mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet deutlich geringer als im Falle der anderen Gruppen, insbesondere bei denjenigen, die Mediation „nur noch gelegentlich“ ausüben.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Grundsätzlich wäre es nicht erklärbar, wenn die Mediatorinnen und Mediatoren, die nur ein geringes Einkommen aus Mediation erzielen (können), eine Mediationsausbildung nur als Zusatzqualifikation bzw. zur Erwerbung von Soft Skills absolviert hätten, obwohl sie viel Zeit und Geld in die Ausbildung investiert haben. Das Antwortverhalten dieser Personengruppe wird nur verständlich (unzufrieden mit der Konkurrenzsituation unter den Mediatorinnen und Mediatoren), wenn man annimmt, dass unter den Antwortenden ein großer Teil gerne mehr im Bereich Mediation tätig sein möchte; dieser Anteil kann zwischen 25% und 50% geschätzt werden, mindestens aber 200 Personen aus der Befragung.

Zwar ist die Mehrheit der Antwortenden der Meinung, das MediationsG habe keine spürbaren Auswirkungen auf die Mediation ausgeübt, mehr als ein Viertel sieht aber „sehr positive“ bzw. „eher positive“ Auswirkungen. Dass negative Auswirkungen konstatiert werden ist die absolute Ausnahme). Mit zunehmendem Anteil der Mediation an der Tätigkeit der Antwortenden (Mediation als „Haupt- oder Nebenarbeitsgebiet“) nimmt der Anteil der Zufriedenen deutlich zu. Insbesondere wenn der Anteil am Einkommen unter 25% des Gesamteinkommens fällt, werden die positiven Bewertungen deutlich seltener. Dies betrifft insbesondere die Gruppe, die Mediation „nur noch“ gelegentlich ausübt.

Die Bekanntheit der ZMediatAusbV steigt deutlich mit zunehmendem Anteil der Mediationstätigkeit. In der Gruppe mit Mediation als Haupttätigkeit gaben 75% der Antwortenden an, die Verordnung zu kennen. Der hohe Grad der Bekanntheit der ZMediatAusbV (75%) unter den antwortenden Mediatorinnen und Mediatoren ist ein Indikator dafür, dass der Frage der Zertifizierung der Mediationsausbildung ein hoher Stellenwert zugemessen wird. In den ausgewerteten Dokumenten wird die ZMediatAusbV grundsätzlich begrüßt und als verfassungsgemäße Regulierung angesehen. Als wesentlicher Vorteil der ZMediatAusbV wird die Sicherstellung der Grundqualifikation von Mediatorinnen und Mediatoren gesehen.

Obwohl davon ausgegangen wird, dass das Ziel der Transparenz- und Qualitätssteigerung durch die in der ZMediatAusbV getroffenen Regelungen gefördert wird, gibt es auch kritische Reaktionen. Dies gilt insbesondere für das Modell, die Zertifizierung der Mediatoren weder im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen Regimes noch direkt durch eine einheitliche Stelle vorzunehmen. Ihm liegt der Gedanke zugrunde, Flexibilität und Entwicklungsoffenheit des noch jungen Mediationswesens durch eine möglichst geringe Reglementierung zu respektieren. Für die geäußerte Kritik entspricht dies offenbar nicht dem etablierten Verständnis des Zertifizierungsbegriffs, der impliziere, dass ein unabhängiger Dritter die Übereinstimmung mit näher bestimmten Qualitätsstandards bestätigt und dabei ein geregeltes Verfahren einzuhalten hat. Als Voraussetzung für die Erzielung positiver Effekte für die Verbreitung von Mediation wird in den analysierten Dokumenten die Herstellung von Transparenz und Verlässlichkeit der den Mediatorinnen und Mediatoren erteilten Zertifizierung angesehen. Als hierfür notwendig wird ein (öffentlich-rechtliches) Zertifizierungssystem angesehen, das die Einhaltung von Qualitätsstandards verlässlich sicherstellt.

Alle Interviews / Gespräche / Workshops, die im Rahmen der Evaluation durchgeführt worden sind, haben ergeben, dass die Bezeichnung „Zertifizierte/r Mediator/in“ keine oder nur sehr geringe Auswirkung auf die Anfragen nach einer Mediation haben wird. Es bestätigt sich damit das Ergebnis des vorangegangenen Kapitels (B.7.1.): Die Antwortenden-/Personengruppen, die ihre berufliche Tätigkeit nicht bzw. oder nur in geringem Maße durch Mediation bestreiten (können), setzen ihre Hoffnung in (staatliche) Regulierungen des Mediationsmarktes.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Teil C: Bewertung ausgewählter möglicher rechtlicher Regulierungen zur Förderung der Mediation

Im Folgenden werden Felder (weiterer) denkbarer rechtlicher Regelungen im Bereich der Mediation auf ihr Potential untersucht, die Verbreitung der Mediation zu fördern. Dabei handelt es sich in erster Linie um Überlegungen zur Einführung einer „Mediationskostenhilfe“ und besonderer Möglichkeiten zur Vollstreckbarerklärung einer Mediations(ergebnis)vereinbarung.

Die Darstellung erfolgt insoweit in zwei Schritten: In einem ersten Schritt werden zunächst die Ergebnisse der bei den Mediatorinnen und Mediatoren durchgeführten Datenerhebung dargestellt (C.1.). Anschließend erfolgt eine rechtliche Analyse der Möglichkeiten, Grenzen und Notwendigkeit einer „Mediationskostenhilfe“ (C.2.1.) und besonderer Regelungen zur Vollstreckbarerklärung (C.2.2.). In einem dritten Schritt erfolgt eine Zusammenfassung der Ergebnisse (C.3.).

C.1. Ergebnisse der durchgeführten Datenerhebung

Es wurden drei unterschiedliche Aspekte abgefragt: das existierende VSBG und weiterhin zwei potentielle weitere Regelungen zur Mediationskostenhilfe (zusätzlich zur Prozesskostenhilfe)[201] und zur (gerichtlichen) Vollstreckbarkeit von Mediationsvereinbarungen.

C.1.1. VSBG, Mediationskostenhilfe und Vollstreckbarkeit von Mediationsvereinbarungen

Da zwei der drei Aspekte derzeit nur hypothetischer Natur sind, wurde an dieser Stelle eine differenzierte Bewertung von den Antwortenden abverlangt:

1. Allgemeiner Nutzen für die Mediation
2. Persönliche Erwartungen (Nutzen für die eigene Person)

Frage:	Wie bewerten Sie[Maßnahme 1, 2, 3 – Allgemein/Persönlich] zur Verbreitung der Mediation in Deutschland?

Die Antwortenden konnten die angebotenen Alternativen auf einer Schulnoten-Skala von 1 (sehr gut) bis 5 (sehr schlecht) bewerten.

[201] In Berlin gibt es seit 2016 ein Pilotprojekt „Mediationskostenhilfe“ an Familiengerichten, vgl. z.B. https://www.mediationaktuell.de/news/bundesweit-einmalig-mediationskostenhilfe-in-berlin, leider liegen noch keine Evaluationsergebnisse (Evaluation durch R. Greger) vor, die für die vorliegende Evaluation verarbeitet werden könnten.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

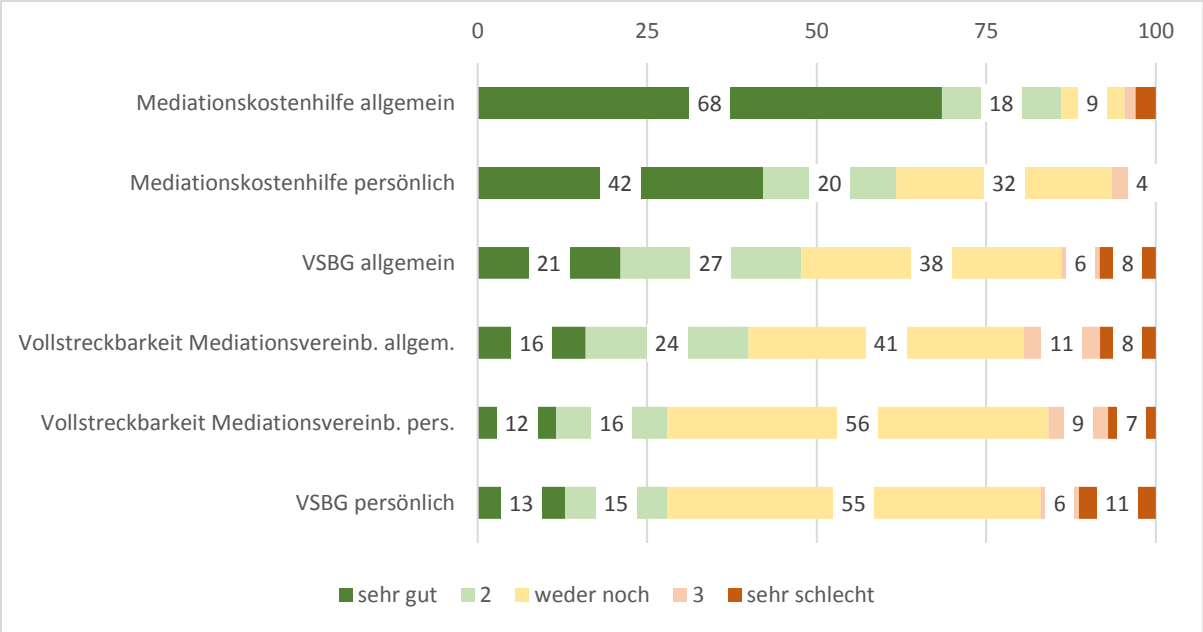


Abbildung C-1. Bewertung verschiedener Regulierungen: Mediationskostenhilfe, VSBG, Vollstreckbarkeit Mediationsvereinbarungen, Prozentwerte, n = Mediationskostenhilfe 736/682, VSBG 532/512, Vollstreckbarkeit 596/569

Mit deutlichem Abstand wird die Mediationskostenhilfe als „bestes" Instrument bewertet. 68% der Antwortenden (504 Antwortende), die an dieser Stelle eine Bewertung abgegeben haben (736), bewerten eine allgemeine Mediationskostenhilfe mit „sehr gut". Dieses Instrument scheint eine hohe Eignung zu besitzen, um dem Problem der „zu geringen Nachfrage" im Verhältnis zu den ausgebildeten Mediatorinnen und Mediatoren zu begegnen (vgl. Kap. B.7.). Für „sich persönlich", d.h. für ihre eigene Mediationstätigkeit, ist der Anteil der „sehr guten" Bewertungen mit 42% (287 von 682 Antwortenden) immer noch (sehr) hoch, aber deutlich geringer als im Falle der allgemeinen Bewertung. Grundsätzlich sind 86% gute oder sehr gute Bewertungen (allgemein) bzw. 62% im Hinblick auf die Auswirkungen für einen selbst (persönlich) sehr hohe Werte. Die Mediatorinnen und Mediatoren haben große Erwartungen an eine Mediationskostenhilfe. Dies ist leicht dadurch erklärbar, dass viele der Antwortenden angegeben haben, dass die hohen Kosten viele Interessenten an einer Mediation abschrecken würden. (vgl. Kap. B.4.7.) Leider gibt es aus dem Pilotprojekt zur Mediationskostenhilfe bei Familienstreitigkeiten im Land Berlin[202] noch keine Informationen darüber, wie häufig eine Mediationskostenhilfe in Anspruch genommen wird. Falls sich im Pilotprojekt tatsächlich eine signifikante Steigerung der Fallzahlen der Mediation durch Gewährung von Mediationskostenhilfe ergeben würde, könnte, den Erfolg der Mediation vorausgesetzt, die Zahl der Gerichtsverfahren im Bereich der Familienstreitigkeiten möglicherweise entsprechend zurückgehen – was empirisch belegt werden müsste.

Dies würde die Ergebnisse der hier vorliegenden Evaluation durchaus ergänzen: Werden alle Mediatorengruppen gleichermaßen von der Mediationskostenhilfe profitieren, oder sind die Fälle, in denen Mediationskostenhilfe gewährt wird, in erster Linie für diejenigen Mediatorinnen und Mediatoren interessant, die bislang (besonders) geringe Honorarsätze verlangen/erzielen können (vgl. Kap. B.4.6.) – nicht zuletzt weil andere Mediatorinnen und Mediatoren am Markt höhere Honorare erzielen können bzw. andere berufliche Tätigkeiten höhere Einnahmen versprechen?

[202] Ziel des Projektes ist, durch Mediation einen speziell zum Wohle betroffener Kinder bei der Trennung der Eltern ausgreifende Auseinandersetzungen zu vermeiden. Familien mit geringem Einkommen sind dabei aber auf finanzielle Unterstützung angewiesen. Vgl. https://www.mediationaktuell.de/news/bundesweit-einmalig-mediationskostenhilfe-in-berlin.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Im Falle des VSBG fallen die allgemeine Bewertung und die Bewertung für die persönliche Betroffenheit besonders weit auseinander. Hier ist man wohl häufig der Meinung, eine Betätigung in einer Schlichtungsstelle nach VSBG sei für andere Mediatorinnen und Mediatoren durchaus attraktiv, aber nicht für sich selbst.

Die Vollstreckbarkeit von Mediationsvereinbarungen wird „im allgemeinen“ im geringsten Maße als „gutes“ Instrument zur Förderung der Mediation erachtet. Das entspricht auch dem Tenor (100%) der Interviews, Workshops und Gespräche, die im Rahmen der Evaluation geführt worden sind. Vielmehr ist für die Vollstreckbarkeit von Mediationsvereinbarungen mit 19% der deutlich höchste Anteil an „negativen“ Bewertungen[203] festzustellen. Das ist nicht verwunderlich, denn die Vollstreckbarkeit von Mediationsvereinbarungen bedeutet im Grunde einen „Systembruch“ für das Verfahren der Mediation, denn eine Vollstreckung widerspricht dem Charakter der Mediation als eines auf Konsens und gegenseitigem Vertrauen basierenden Verfahrens.

Betrachtung Anteil von Mediation an der Berufstätigkeit und Bewertung Regulierungsmöglichkeiten

Die folgende Tabelle differenziert die Bewertungen („sehr gut“ und „gut“) nach dem Anteil an der beruflichen Tätigkeit, den die Antwortenden mit Mediation erzielen.

Anteil berufliche Tätigkeit	Mediationskostenhilfe		Arbeitsmöglichkeit VSBG		Vollstreckbarkeit Mediationsvereinbarungen	
	Allgemein	Persönlich	Allgemein	Persönlich	Allgemein	Persönlich
Hauptarbeitsgebiet	84	**55**	42	**18**	37	**24**
Nebenarbeitsgebiet	86	**62**	44	**28**	40	**29**
Ausnahmsweise	88	**65**	55	**31**	41	**30**
Gelegentlich	85	**65**	55	**36**	44	**28**

Tabelle C-1.Bewertung verschiedener Regulierungen: Mediationskostenhilfe, VSBG, Vollstreckbarkeit Mediationsvereinbarungen, differenziert nach Gruppen Anteil an der beruflichen Tätigkeit, Prozentwerte (Top-2-Box[204]), n = 97-141, 230-317, 109-170, 66-89

Es wird deutlich, dass signifikante Unterschiede für den Vergleich der Ergebnisse zwischen den Betätigungsgruppen, aber vor allem auch für die drei betrachteten Aspekte bestehen:

- Mediationskostenhilfe:
  - Allgemein: Keine Unterschiede zwischen den Betätigungsgruppen. Sehr hoher Anteil an positiven Bewertungen (84-88%)
  - Persönlich: Deutlicher Anstieg der positiven Bewertungen, je mehr die Antwortenden weniger Mediationen akquirieren und Honorar durch Mediationstätigkeit erzielen können (Differenz von 10-Prozentpunkten zwischen den Gruppen „Hauptarbeitsgebiet“ (55%) und „nur noch gelegentlich“ (65%)
- Arbeitsmöglichkeit nach VSBG:
  - Allgemein: Höherer Anteil von positiven Bewertungen (mehr als 10-Prozentpunkte), wenn die Antwortenden nur ausnahmsweise oder gelegentlich im Bereich der Mediation tätig werden wollen (55% / Hauptarbeitsgebiet: 42%)

[203] Die verwendete 5-Punkt-Skala hat eine „positive“ Seite (Werte eins - „sehr gut“ - und zwei - „gut“), den mittleren Wert drei („weder noch“), der den „positiven vom „negativen“ Bewertungsbereich (vier - „schlecht“ - und fünf - „sehr schlecht“ - trennt.

[204] Zusammengefasste Bewertungen „sehr gut“ und „sehr gut“.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

  - Persönlich: Sehr deutlicher Anstieg der positiven Bewertungen, je weniger die Antwortenden im Bereich der Mediation tätig sein können („Hauptarbeitsgebiet“: 18% / „nur noch gelegentlich“: 36%, Differenz: 18-Prozentpunkte (50%)
- Vollstreckbarkeit Mediationsvereinbarungen:
  - Allgemein: Relativ geringe Unterschiede, die schwer zu interpretieren sind: Die positiven Bewertungen steigen bzw. sind besonders hoch, bei der Gruppe „gelegentlich“ (44%), während sie in der Gruppe mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet nur 37% beträgt.
  - Persönlich: Auch hier fällt auf, dass der Anteil der Gruppe mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet weniger positive Effekte erwartet, als die anderen Antwortendengruppen (24% / 28%-30%).

C.1.2. Zusammenfassung empirische Erhebung

Fasst man das Ergebnis an dieser Stelle zusammen, so wird deutlich, dass die Bewertungen auf das Grundproblem der Mediation zurückgeführt werden können. Dieses hat von Schlieffen (vgl. Kap. B.1.) prägnant so zusammengefasst, dass es zu wenig „Praxis“ der Mediation und demgegenüber zu viel „Ausbildung“ gibt. Folglich gibt es ein Missverhältnis zwischen (ausgebildeten) Mediatorinnen und Mediatoren (Angebot an Mediation) und Nachfrage (Medianden und Interessenten). Um diesem Missverhältnis zu begegnen, ist aus Sicht der Antwortenden in erster Linie eine (staatlich beeinflusste) Zunahme der Mediationen zu befürworten, also eine „Anregung“ der Nachfrage, z.B. in Form einer Mediationskostenhilfe. Interessanterweise sieht die Antwortendengruppe mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet dies in signifikant geringerem Maße als positiv an als die anderen Gruppen. Dies ist leicht zu erklären, denn die Personen dieser Gruppe sind, da sie ohnehin genügend Mediationen durchführen bzw. genügend Einkommen aus Mediation beziehen, weniger auf eine zusätzliche Nachfrage durch Mediationskostenhilfe angewiesen. Andererseits ist diese Antwortendengruppe („Haupt“- aber auch „Nebenarbeitsgebiet“) wiederum sehr stark im Bereich der Ausbildung von Mediatorinnen und Mediatoren (vgl. Kap. B.4.3.) tätig. Eine Erweiterung des Mediationsmarktes (z.B. durch Mediationskostenhilfe) könnte die folgenden Auswirkungen haben:

1. Möglicherweise ergeben sich mehr Mediationen.
2. Da diese Gruppe(n) sehr stark im Bereich der Ausbildung von (weiteren) Mediatorinnen und Mediatoren aktiv ist, muss für diese Gruppe jede Erweiterung des Interessentenkreises für Mediationsausbildungen willkommen sein.
3. In besonderem Maße wäre durch eine (gesetzlich geförderte) Ausweitung der Nachfrage denjenigen Mediatorinnen und Mediatoren geholfen, die bislang nicht oder kaum (ausnahmsweise bzw. gelegentlich) auf dem Mediationsmarkt Fuß fassen konnten. Vorausgesetzt ist, dass sie tatsächlich genügend qualifiziert und geeignet sind.

C.2. Rechtliche Analyse

C.2.1. Mediationskostenhilfe

C.2.1.1. Vorfrage: Was kostet eine Mediation?

Zur Einführung in die Frage, wie eine „Mediationskostenhilfe“ de lege lata gewährt werden könnte, soll zunächst dargestellt werden, mit welchen Kosten die Medianden zu rechnen haben.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Eine Mediation ist nicht unbedingt ein kostengünstiges Verfahren.[205] Allgemeingültige Aussagen darüber, welche Kosten ein Mediationsverfahren in einem Umgangs- oder Sorgerechtskonflikt den Beteiligten verursacht, können nicht getroffen werden.[206] Weitgehend bestimmen die Beteiligten selbst über die im Einzelfall entstehende Kostenlast.[207]

C.2.1.1.1. Welche Kostenpositionen gibt es?

Kostenpositionen sind:

- Honorar der Mediatorin oder des Mediators[208]
- Gebühren für die Verwaltung des Mediationsverfahrens durch eine Mediationsorganisation[209]
- Kosten etwaiger Beistände der Parteien[210]
- Auslagen des Mediators[211]
    - Telekommunikationsauslagen, Schreib-, Foto- und Dokumentationskosten[212]
    - Raummiete, besonders Setting[213]
- Ähnliche mit der Durchführung von Sitzungen, Vorbereitungshandlungen oder mit der Sachaufklärung (etwa Augenschein) verbundene Kosten[214]
- Kosten, die aus der gemeinschaftlichen Beauftragung neutraler Dritter entstehen, die gegebenenfalls in das Mediationsverfahren eingebunden werden[215]
- Dolmetscher[216]
- Kosten für Zeugen[217]
- Reise- und Hotelkosten[218]
- Kosten für die Vor- und Nachbereitungszeiten[219]
- Kosten für die Erstellung eines Protokolls[220]
- Kosten für eine Co-Mediatorin oder einen Co-Mediator[221]
- Kosten für eine notarielle Beurkundung[222]

---

[205] *Engel*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 7.
[206] *Greger*, Pilotstudie Seite 73.
[207] *Greger*, Pilotstudie Seite 73.
[208] *Plassmann*, in: Fischer/Unberath Seite 194; *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 210; *Horst*, in: Haft/Schlieffen(2) § 47 Rn. 3; *Steffek*, ZEuP 2013, 528 (540).
[209] *Engel*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 45; *Plassmann*, in: Fischer/Unberath Seite 194; *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 210.
[210] *Dörk* Seite 54; *Plassmann*, in: Fischer/Unberath Seite 194; *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 2 Rn. 62; *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 210; *Horst*, in: Haft/Schlieffen(2) § 47 Rn. 3; *Steffek*, ZEuP 2013, 528 (540).
[211] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 2 Rn. 62; *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 210.
[212] *Plassmann*, in: Fischer/Unberath Seite 195; *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 2 Rn. 62.
[213] *Plassmann*, in: Fischer/Unberath Seite 194; *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 2 Rn. 62; *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 210; *Steffek*, ZEuP 2013, 528 (540).
[214] *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 210.
[215] *Dörk* Seite 54; *Engel*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 44; *Plassmann*, in: Fischer/Unberath Seite 194; *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 2 Rn. 62; *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 210; *Steffek*, ZEuP 2013, 528 (540).
[216] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 2 Rn. 62.
[217] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 2 Rn. 62.
[218] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 2 Rn. 62; *Steffek*, ZEuP 2013, 528 (540f.).
[219] *Dörk* Seite 54.
[220] *Dörk* Seite 54.
[221] *Dörk* Seite 54; *Horst*, in: Haft/Schlieffen(2) § 47 Rn. 3.
[222] *Dörk* Seite 54.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

- Versicherung des Mediators[223].

C.2.1.1.2. Honorar des Mediators

C.2.1.1.2.1. Grundsatz: Honorarvereinbarung

Das Honorar des Mediators ergibt sich aus der Honorarvereinbarung im Mediatorenvertrag.[224] Welche Kosten von den Parteien gemeinschaftlich zu tragen sind, ergibt sich durch Auslegung des Mediationsvertrages, §§ 133, 157 BGB.[225] Das Gesetz trifft dazu keine Aussage.[226] Eine interessengerechte Verteilung der Kostenlast wird grundsätzlich danach zu beurteilen sein, ob die Kosten aus einer Verfahrenshandlung resultieren, die von allen Konfliktparteien gewollt ist, dann Kostenteilung, oder auf Veranlassung lediglich einer Partei in die Mediation eingebracht wird, dann trägt die veranlassende Partei die Kosten allein.[227]

Sofern nicht explizit anders vereinbar, ist anzunehmen, dass die Parteien die gemeinsam veranlassten Kosten zu gleichen Teilen tragen.[228] Zu diesen von der Kostenteilung erfassten Positionen gehören in der Regel das vereinbarte Honorar des Mediators einschließlich dessen Auslagen, ggf. mit der Anmietung eines Mediationsraumes verbundene Kosten sowie etwaige mit dem Mediationsverfahren verbundene Auslagen aus der einverständlichen Einbeziehung Dritter.[229] Insoweit haften die Parteien als Gesamtschuldner. Im Übrigen trägt vorbehaltlich abweichender Regelung jede Partei ihre Kosten, einschließlich etwaiger Anwaltskosten, selbst.[230] Die Parteien haften im Zweifel[231] als Gesamtschuldner nach § 421 BGB.[232]

Das Honorar wird in der Praxis überwiegend nach Zeitabschnitten bemessen.[233] Dies ist schon deshalb naheliegend, da die Parteien nach § 2 Abs. 5 Satz 1 MediationsG ohne Grund kündigen können und es ansonsten unklar wäre, wie das Honorar aufzuteilen ist.[234] Üblich ist es, das Honorar nach der Dauer der Vor- und Nachbereitungszeit und der Mediationssitzung zu bestimmen.[235] Auch Reisezeiten können zusätzlich zu den Reisekosten in die Stundenvergütung einbezogen werden.[236] Der Mediator muss in einem solchen Fall den Parteien einen detaillierten Stundennachweis zur Verfügung stellen, um die Beurteilung des Leistungsumfanges zu ermöglichen.[237] Teilweise wird im Interesse der Transparenz nur auf die Dauer der Mediationssitzungen abgestellt und die Vor- und Nachbereitung pauschalisierend einbezogen.[238]

Die Höhe des Honorars bestimmt sich nach dem Einzelfall und der Komplexität des Konflikts.[239] Insbesondere Mediationsordnungen orientieren sich am Konfliktwert.[240] Die Höhe der Stundensätze

---

[223] *Plassmann*, in: Fischer/Unberath Seite 194.
[224] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 2 Rn. 48; *Greger* FPR 2011,115 (116).
[225] *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 212.
[226] *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 212; *Steffek*, ZEuP 2013, 528 (541).
[227] *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 212.
[228] *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 212.
[229] *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 212.
[230] *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 212.
[231] *Eidenmüller* S. 33; *Hess*, in: Haft/Schlieffen(2) § 43 Rn. 45.
[232] *Dörk* Seite 54; *Eidenmüller* S. 33; *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 2 Rn. 48; *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 214; *Engel*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 25.
[233] *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 224; *Ponschab/Kracht*, in: Haft/Schlieffen(3) § 56 Rn. 27.
[234] *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 224.
[235] *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 224.
[236] *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 224.
[237] *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 224.
[238] *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 224.
[239] *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 225.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

hat eine erhebliche Bandbreite und auch im selben Tätigkeitsfeld gibt es zum Teil erhebliche Unterschiede.[241] Dabei spielen auch die Qualifikation und der Grundberuf des Mediators eine Rolle.[242]

Die IHK München sah im Januar 2012 drei Stufen vor: bei einem Streitwert bis 2.500 € betrug das Honorar 100 €, bei einem Streitwert ab 2.501 € bis 100.000 € betrug des Honorar 150 € und ab einem Streitwert von 100.001 € betrug des Honorar 200 €.[243] Im Oktober 2015 lagen diese Sätze bei 100 € bis 205 € für einen Streitwert bis 100.000 €, 251 € bis 500 € für einen Streitwert ab 100.001 € und bis 1.000.000 € und 501 bis 2.500 € für einen Streitwert ab 1.000.001 €.[244] Inzwischen verweist sie nur noch auf die Abhängigkeit der Kosten vom Streitwert und gibt keine Honorare mehr an.[245] Im Januar 2012 verlangte das Deutsche Institution für Schiedsgerichtsbarkeit e.V. pauschal 300 € Stundenhonorar[246] und Satz wurde seit dem nicht geändert[247]. Das Europäische Institut für Conflict Management e.V. (EUCON) sieht für Streitwerte bis 100.000 € eine Verfahrensgebühr von 500 € und ein Mediatorenhonorar (Stundensatz) von 200 €, für Streitwerte ab 100.001 € bis 1.000.000 € eine Verfahrensgebühr von 2.000 € und ein Mediatorenhonorar (Stundensatz) von 300 €, für Streitwerte ab 1.000.001 € bis 10.000.000 € eine Verfahrensgebühr von 6.000 € und ein Mediatorenhonorar (Stundensatz) von 300 € und für Streitwerte ab 10.000.001 € eine Verfahrensgebühr von 8.000 € und ein Mediatorenhonorar (Stundensatz) von 300 € vor.[248]

Teilweise werden niedrigere Stundensätze vereinbart, da Mediation für manche Mediatoren nur ein Nebenverdienst ist.[249]

C.2.1.1.2.1.1. Anwaltlicher Mediator

Bei anwaltlicher Mediation ist der Mediationsvertrag eine besondere Form des Anwaltsvertrages, was sich aus der Erwähnung der Mediation in § 34 Abs. 1 Satz 1 RVG ergibt.[250] Rechtsanwälte erbringen auch als Mediatoren eine anwaltliche Tätigkeit i. S. v. § 1 Abs. 1 RVG[251], weswegen § 34 Abs. 1 Satz 1 RVG anwendbar ist, der ausdrücklich vorsieht, dass Rechtsanwälte auf den Abschluss einer Gebührenvereinbarung hinwirken sollen (Soll-Vorschrift)[252], wodurch die in der Mediation erforderliche Transparenz auch im Hinblick auf das Honorar des Mediators gewährleistet ist.[253] Darüber hinaus enthält das RVG für die Mediation keinen gesonderten Gebührentatbestand.[254]

Wenn eine Honorarvereinbarung (Gebührenvereinbarung i.S.v. § 34 RVG) geschlossen wird, ist der Anwaltsmediator in der Höhe der vereinbarten Vergütung frei[255]. Darüber hinaus gelten die Formanforderungen für Vergütungsvereinbarungen nach § 3a RVG ausweislich des § 3a Abs. 1 Satz 4

---

[240] *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 225.
[241] *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 225.
[242] *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 225.
[243] *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 225.
[244] *Ponschab/Kracht*, in: Haft/Schlieffen(3) § 56 Rn. 12.
[245] IHK München, https://www.ihk-muenchen.de/mediationszentrum/, letzter Zugriff: 24. August 2016.
[246] *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 225.
[247] Deutsche Institution für Schiedsgerichtsbarkeit e.V. (DIS), http://www.dis-arb.de/de/16/regeln/dis-mediationsordnung-10-medo-id19, letzter Zugriff: 24. August 2016.
[248] http://www.eucon-institut.de/mediation/gebuehrenordnung/, letzter Zugriff: 29. August 2016.
[249] *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 225.
[250] AG Lübeck, Urteil vom 29. September 2006 – 24 C 1853/06 –, Rn. 22, juris.
[251] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 2 Rn. 50.
[252] *Engel*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 31; *Ponschab/Kracht*, in: Haft/Schlieffen(3) § 56 Rn. 16.
[253] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 2 Rn. 50.
[254] AG Lübeck, Urteil vom 29. September 2006 – 24 C 1853/06 –, Rn. 24, juris; *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 2 Rn. 50; *Ponschab/Kracht*, in: Haft/Schlieffen(3) § 56 Rn. 16.
[255] *Dörk* Seite 52; *Engel*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 31.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

RVG nicht. Die Höhe eines individuell angemessenen Honorarsatzes ist dabei abstrakt schwer zu ermitteln.[256] Angemessen ist, wofür der Mediator bereit ist, tätig zu werden, und was die Parteien bereit sind zu bezahlen.[257] Das Honorar des Anwaltsmediators bemisst sich üblicherweise nach dem Zeitaufwand, entweder nach Stunden- oder Tagessätzen[258], und entspricht grundsätzlich den Honorarsätzen der beratenden Rechtsanwälte.[259] Diese Stundensätze variieren stark.[260] Sie orientieren sich am Grundberuf des Mediators (Rechtsanwalt), der Qualität des Mediators (Spezialwissen)[261], der Komplexität des Konflikts, den rechtlichen Themengebieten (Familien- oder Wirtschaftsmediation) sowie am Standort (Ballungszentren, Land).[262] Eine Studie aus dem Jahr 2004 fand Stundensätze zwischen 20 € und 400 €, am häufigsten 150 €.[263] Andere nennen 200 € bis 400 €, die für Mediationen in Ehe- und Familiensachen üblich seien.[264] Es wurden Stundensätze von 180 € bis 420 € für einen „Businessmediator“ und weit darüber hinausgehende Stundensätze bei Mediationen in Wirtschaftssachen festgestellt.[265] *Dörk* nennt pauschal Stundensätze zwischen 100 € und 420 €.[266] *Engel* verweist auch auf die Anwaltshonorare, die 2013 üblicherweise zwischen 150 € und 600 € pro Stunde liegen, und dass eine Unterschreitung eines Honorars von 150 € pro Stunde nicht mehr zeitgemäß sei.[267] Er meint, bei wirtschaftlich bedeutenden Fällen Tagessätze zwischen 3000 € und 5000 € nicht unangemessen sein dürften.[268]

Das AG Lübeck[269] sieht die übliche Vergütung nach § 612 Abs. 2 BGB als gesetzliche Vergütung nach § 34 Abs. 1 Satz 2 RVG an:

> *Eine feststellbare gesetzliche Vergütung nach Gebührensätzen gibt es für Mediationsvereinbarungen mit Anwälten jedoch nicht. Vielmehr bestimmt § 34 Abs. 1 Satz 2 RVG, dass ein Rechtsanwalt Gebühren nach den Vorschriften des Bürgerlichen Rechtes erhält, soweit keine besondere Vereinbarung getroffen wird. Das ist so zu verstehen, dass gemäß § 612 Abs. 2 BGB die übliche Vergütung auch als gesetzliche Vergütung anzusehen ist. Eine schriftliche Vergütungsvereinbarung im Rahmen der Mediation ist danach nur dann notwendig, wenn eine höhere als die für eine Mediation übliche Vergütung vereinbart werden soll (vgl. Gerold/Schmidt/Mardert, § 34 RVG Rn. 106).*
>
> *(AG Lübeck, Urteil vom 29. September 2006 – 24 C 1853/06 –, Rn. 24, juris)*

Es sieht einen Stundensatz von 150 € im Jahr 2006 als angemessen an:

> *Die abgesprochene Vergütungshöhe von 150,00 € je Stunde ist nach Auffassung des Gerichtes als übliche Vergütung für eine Anwaltsmediation anzusehen. Soweit im Anwaltsbereich Vergütungsvereinbarungen für die anwaltliche Interessenvertretung geschlossen werden, bewegen sich die Stundesätze sehr häufig im Bereich um 200,- €.*

---

[256] *Horst*, in: Haft/Schlieffen(2) § 47 Rn. 52.
[257] *Horst*, in: Haft/Schlieffen(2) § 47 Rn. 52; *Ponschab/Kracht*, in: Haft/Schlieffen(3) § 56 Rn. 38.
[258] *Dörk* Seite 53; *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 2 Rn. 54; *Hommerich/Kilian*, BRAK 2009, 223 (224).
[259] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 2 Rn. 53; *Ponschab/Kracht*, in: Haft/Schlieffen(3) § 56 Rn. 29.
[260] *Dörk* Seite 53.
[261] *Ponschab/Kracht*, in: Haft/Schlieffen(3) § 56 Rn. 29.
[262] *Dörk* Seite 53; *Horst*, in: Haft/Schlieffen(2) § 47 Rn. 56.
[263] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 2 Rn. 54; *Ponschab/Kracht*, in: Haft/Schlieffen(3) § 56 Rn. 34.
[264] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 2 Rn. 54.
[265] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 2 Rn. 54.
[266] *Dörk* Seite 53.
[267] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 2 Rn. 54.
[268] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 2 Rn. 54.
[269] AG Lübeck, Urteil vom 29. September 2006 – 24 C 1853/06 –, Rn. 24, juris.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

> *Für eine Vereinbarung über eine anwaltliche Mediation kann nach Auffassung des Gerichts nichts anderes gelten. Die Gesellschaft für Wirtschaftsmediation und Konfliktmanagement e.V. schlägt Sätze zwischen 150,- € und 300,- € je Stunde vor (Hort in Handbuch Mediation § 32 Rn 16). Angesichts dieser Bewertung bewegt sich die hier getroffene Vereinbarung im Rahmen des Ortsüblichen.*
>
> *(AG Lübeck, Urteil vom 29. September 2006 – 24 C 1853/06 –, Rn. 25, juris)*

Das OLG Karlsruhe[270] sah im Jahr 2014 einen Stundensatz von 300 € als nicht unangemessen an.

Ein Anwaltsmediator kann bei der Gebührenvereinbarung in Anlehnung an §§ 2, 13 RVG ein gegenstandswertbezogenes Honorar ansetzen.[271] In diesem Fall wird er einen Rekurs auf die für die Parteianwälte bereits erörterten Positionen aus dem VV RVG[272] mit Ausnahme der Nrn. 3100, 3104 erwägen.[273] Eine Einigungsgebühr nach Nr. 1000 VV RVG fällt dabei nach dem Wortlaut der Vorbemerkung 1 VV RVG sowie nach dem Rechtsgedanken von § 34 Abs. 1 Satz 2 RVG nicht automatisch an.[274] Sie kann freilich Gegenstand einer Vereinbarung sein.[275] In diesem Fall kann sie auch nach § 49b Abs. 2 Satz 3 BRAO erhöht werden.[276] Damit wird ein faktisches Erfolgshonorar erzielt, ohne dass es auf die Verfassungswidrigkeit der Anwendung des § 4a Abs. 1 RVG ankäme.[277] Dabei gelten die Regeln des RVG nur für den Anwaltsmediator.[278]

C.2.1.1.2.1.2. Nicht-anwaltlicher Mediator

Für Psychologen, Architekten, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater, Psychologen, Soziologen und sonstige Berufsgruppen, die fast alle keine berufsspezifischen Regelungen aus ihren Herkunftsberufen für die Tätigkeit als Mediator kennen, gilt es, das Honorar frei zu vereinbaren.[279]

Es gibt keine gesetzlichen Vorgaben für die Höhe, die einzige Grenze ist § 138 BGB.[280] Üblicherweise wird ein zeitabhängiges Honorar vereinbart.[281] Daneben werden dem Mediator in der Regel auch die Umsatzsteuer, Hotel- und Reisekosten und eine etwaige Versicherungsprämie ersetzt.[282] *Engel* fand Stundenhonorare im Bereich von 90 € bis 400 €.[283] Die Vor- und Nachbereitungszeit wird im Normalfall mit einem ähnlichen oder identischen Stundensatz separat vergütet.[284] Die Honorarhöhe hängt von der Berufserfahrung des Mediators, seiner Vergütung im Hauptberuf, dem Umfang der Einbindung seiner Mitarbeiter, der Branche des Konflikts, der Bedeutung des Falles, dem Haftungsrisiko und bisweilen auch der Zahlungskraft der Parteien ab.[285] *Engel* fand typische

---

[270] OLG Karlsruhe, Urteil vom 28. August 2014 – 2 U 2/14 –, Rn. 51, juris.
[271] *Engel*, in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 33; *Plassmann*, in: Fischer/Unberath S. 201; *Hess*, in: Haft/Schlieffen(2) § 43 Rn. 45.
[272] Siehe A.2.1.2.1.1..
[273] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 33.
[274] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 33.
[275] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 33.
[276] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 33.
[277] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 33.
[278] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 2 Rn. 55.
[279] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 25; *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 2 Rn. 61; *Ponschab/Kracht*, in: Haft/Schlieffen(3) § 56 Rn. 78.
[280] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 26; *Ponschab/Kracht*, in: Haft/Schlieffen(3) § 56 Rn. 75.
[281] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 26.
[282] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 26.
[283] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 27.
[284] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 27.
[285] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 27.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Halbtagessätze zwischen 500 € und 2.000 € und typische Tagessätze zwischen 1.000 € und 4.000 €.[286] Bei einer durchschnittlichen Mediationsdauer von ein bis zwei Tagen und einer durchschnittlichen Vorbereitungszeit von gleicher Länge bleibt das Gesamthonorar üblicherweise im unteren oder mittleren vierstelligen Bereich.[287] Bei komplexen Wirtschaftsstreitigkeiten wird regelmäßig eine fünfstellige Summe erreicht.[288] Bei einfach gelagerten Familienmediationen wird eher ein dreistelliger Honorarbetrag vorliegen.[289]

Es ist grundsätzlich möglich, den Mediator ganz oder teilweise mit einem Erfolgshonorar zu vergüten, das ihm nur zusteht, soweit er die Parteien zu Einigung führt.[290] Es ist aber nicht das unbedingte Ziel einer Mediation, eine Einigung herbeizuführen.[291] Idealerweise würden die Parteien im Rahmen einer Mediation ausloten, ob eine Einigung für sie individuell vorteilhaft ist.[292] Fördert das Verfahren zutage, dass dies für mindestens eine Partei nicht der Fall ist, wäre eine Einigung nicht interessengerecht.[293] Bisweilen vereinbart man daher eine freiwillige Draufgabe der Parteien auf das Mediationshonorar für den Fall einer besonders zufriedenstellenden Konfliktlösung.[294]

Wird das Verfahren als Co-Mediation geführt, kann sich das Honorar erhöhen, im Extremfall verdoppeln.[295]

C.2.1.1.2.1.3. Nur-Notar als Mediator

Durch die Einführung des Gesetzes über Kosten der freiwilligen Gerichtsbarkeit für Gerichte und Notare (GNotKG) hat sich die Frage, ob Mediation eine „sonstige Betreuung der Beteiligten auf dem Gebiete vorsorgender Rechtspflege“ i. S. d. § 24 Abs. 1 BNotO ist, erledigt. § 126 Abs. 1 Satz 1, Satz 3 und Satz 4, Abs. 2 GNotKG nennt die Kosten für die Mediation ausdrücklich. Danach ist für die Tätigkeit des Notars als Mediator oder Schlichters durch öffentlich-rechtlichen Vertrag eine Gegenleistung in Geld zu vereinbaren. Die Gegenleistung muss unter Berücksichtigung aller Umstände des Geschäfts, insbesondere des Umfangs und der Schwierigkeit, angemessen sein. Für die Bestimmung der Angemessenheit wird auf den Zeitpunkt des Vertragsschlusses abgestellt.[296] Sie kann sich dabei unter anderem durchaus auch am Wert des streitigen Rechtsverhältnisses orientieren.[297] Das bedeutet, dass eine unentgeltliche Mediatorentätigkeit nicht zulässig ist.[298] *Ponschab/Kracht* halten eine Anlehnung an die Stundensätze im anwaltlichen Betrieb für möglich.[299] Sofern nichts anderes vereinbart ist, werden die Auslagen nach den gesetzlichen Bestimmungen erhoben. Die Erstattung erfolgt dann nach Nr. 32.000 ff KV GNotKG. Der Vertrag bedarf der Schriftform, § 126 Abs. 2 GNotKG. Die so vereinbarte Vergütung honoriert ausschließlich für die

[286] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 28.
[287] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 28.
[288] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 28.
[289] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 28.
[290] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 29; *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 226, Rn. 228; *Ponschab/Kracht*, in: Haft/Schlieffen(3) § 56 Rn. 44.
[291] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 29; *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 228.
[292] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 29.
[293] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 29.
[294] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 29.
[295] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 30.
[296] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 37;
[297] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 37;
[298] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 37;
[299] *Ponschab/Kracht*, in: Haft/Schlieffen(3) § 56 Rn. 74.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Leitung des Mediationsverfahrens.[300] Die Beurkundung eines Mediationsvergleichs unterfällt allgemeinen Vorschriften.[301]

C.2.1.1.2.2. Sonst: § 612 BGB: übliche Vergütung

Wird keine Vergütung vereinbart, gilt § 612 BGB.[302] Danach ist die übliche Vergütung zu entrichten. Bei der üblichen Vergütung handelt es sich in der Regel nicht um einen festen Betrag, sondern um eine Spanne, die sich nach einer festen Übung für gleiche oder ähnliche Dienstleistungen an einem bestimmten Ort unter Berücksichtigung der persönlichen Verhältnisse der Parteien und Art und dem Umfang des Konfliktstoffes richtet.[303]

Die *übliche* Vergütung lässt sich nur unter Schwierigkeiten ermitteln[304], da bei der Mediation sowohl die Art (Zeit-, Pauschal- und Einigungshonorare) als auch die Höhe des Honorars im Einzelnen stark divergieren.[305] Ein anderer Grund ist, dass die Mediatoren aus den verschiedensten Fachrichtungen stammen.[306]

Dörk nennt als Anhaltspunkt für eine übliche Vergütung eine Spanne von 150 € bis 300 €.[307] *Greger* fand für Mediationen, die zumindest schwerpunktmäßig einen Umgangs- und Sorgerechtskonflikt zum Gegenstand haben, eine übliche Vergütung zwischen 800 € und 1.200 €.[308] Die tatsächlichen Kosten seien in sehr hohem Maße von individuellen Gegebenheiten abhängig.[309] Das AG Lübeck hielt im Jahr 2006 einen Stundensatz von 150 € für einen Anwaltsmediator für angemessen.[310] *Horst* berichtet, dass die von ihm befragten 160 Mediatoren Stundensätze von 20 € bis 400 € verlangten.[311] *Steffek* nennt Stundensätze von 200 € bis 600 € für Wirtschaftsmediationen und 100 € bis 400 € für andere Sachgebiete und 50 € bis 250 € für Familienmediationen.[312]

C.2.1.1.3. Mediationsorganisationen

In der Regel kommen solche Institutionen durch die Bezugnahme von Mediationsklauseln auf ihre Verfahrensordnungen ins Spiel. Sie organisieren die Wahl des Mediators, übernehmen teilweise die räumliche Planung und stehen als Ansprechpartner für Verfahrensfragen zur Verfügung.[313] Üblicherweise erheben sie dafür gegenstandswertabhängige Gebühren im Promillebereich, die für die genannten Dienstleistungen grundsätzlich angemessen erschienen.[314] Die Gebühren sind vom Honorar zu trennen.[315] Die Mediationsordnungen sind AGBs.[316]

---

[300] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 37;
[301] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 37;
[302] *Dörk* Seite 53; *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 2 Rn. 49; *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 222; *Ponschab/Kracht*, in: Haft/Schlieffen(3) § 56 Rn. 63.
[303] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 2 Rn. 49; *Horst* in: Haft/Schlieffen(2) § 47 Rn. 42; *Ponschab/Kracht*, in: Haft/Schlieffen(3) § 56 Rn. 68.
[304] *Dörk* Seite 53; *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 222; *Greger,* Pilotstudie Seite 67.
[305] *Dörk* Seite 53; *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 222; *Greger,* Pilotstudie Seite 67; *Plassmann*, in: Fischer/Unberath S. 200; *Steffek,* ZEuP 2013, 528 (541).
[306] *Ponschab/Kracht*, in: Haft/Schlieffen(3) § 56 Rn. 16.
[307] *Dörk* Seite 53.
[308] *Greger,* Pilotstudie Seite 69; *Greger*, FPR 2011,115 (116).
[309] *Greger,* Pilotstudie Seite 69.
[310] AG Lübeck, Urteil vom 29. September 2006 – 24 C 1853/06 –, Rn. 25, juris.
[311] *Horst,* in: Haft/Schlieffen(2) § 47 Rn. 46.
[312] *Steffek,* ZEuP 2013, 528 (541).
[313] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 45; *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 210; *Horst,* in: Haft/Schlieffen(2) § 47 Rn. 11.
[314] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 45.
[315] *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 210.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

C.2.1.2. „Mediationskostenhilfe" de lege lata

C.2.1.2.1. § 7 MediationsG

§ 7 ist als gesetzliche Grundlage für die ganz oder teilweise Übernahme von Kosten der Medianden durch die öffentliche Hand nicht ausreichend, weil er nur die Möglichkeit einer solchen Leistung vorsieht und damit keine Rechtsgrundlage für den Bürger schafft.[317] Zudem regelt er nicht alle zu regelnden Fragen.

Die Regelung zur Bedürftigkeit knüpft an § 114 Satz 1 ZPO, der die Voraussetzungen für die Gewährung für Prozesskostenhilfe erwähnt:

> „§ 6 Absatz 2 Satz 1 MediationsG knüpft an § 114 Satz 1 ZPO an, der die Voraussetzungen für die Gewährung von Prozesskostenhilfe regelt. Anders als in § 114 Satz 1 ZPO ist bei der Förderung der Mediation allerdings nicht die hinreichende Erfolgsaussicht der beabsichtigten Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung zu prüfen, weil rechtliche Aspekte und damit die Erfolgsaussicht des oder der Rechtsuchenden in der Mediation nur eine untergeordnete Rolle spielen. Ausgeschlossen ist die Bewilligung der Förderung aber dann, wenn die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung mutwillig erscheint, also eine verständige, nicht hilfsbedürftige Partei ihre Rechte nicht in gleicher Weise verfolgen würde."[318]

Dazu wird es einer Regelung über die Feststellung der Leistungsfähigkeit bedürfen, wie sie in § 115 ZPO für die Prozesskostenhilfe getroffen wurde.[319] Ferner verzichtet § 7 Abs. 2 MediationsG darauf, näher anzuführen, welche konkreten Tatsachen bzgl. der Vermögensverhältnisse oder des Streitgegenstandes in welcher Form seitens des Antragsstellers dargelegt werden müssen.[320] Diese Einzelheiten zu regeln, bleibt den Vereinbarungen nach § 7 Abs. 1 MediationsG vorbehalten, was sich aus § 7 Abs. 2 Satz 4 MediationsG ergibt.[321] Mit Kosten der Mediation meint das Gesetz zunächst das Honorar des Mediators. Ferner fallen eventuell zusätzliche Kosten durch externe Berater oder durch eine notarielle Beurkundung der Mediationsergebnisvereinbarung an.[322] Die Förderung muss nicht alle anfallenden Kosten umfassen, kann vielmehr auch pauschalisierende Regelungen vorsehen.[323] Die Bewilligung wird wohl auch davon abhängig zu machen sein, dass sich der Konfliktpartner und der Mediator mit einer unter solchen Konditionen durchzuführenden Mediation einverstanden erklärt haben (denn die Kostentragung muss für beide Parteien geregelt sein)[324]

Fraglich ist, ob und wann Mutwilligkeit vorliegt. *Pielsticker* meint, dass grundsätzlich die zu § 114 Satz 1 ZPO entwickelten Prinzipien Anwendung finden würden[325], zumal der Gesetzgeber in seiner Begründung auf § 114 Satz 1 ZPO verweist[326]. Es sollten Unbemittelte in die gleiche Lage versetzt werden können wie Bemittelte.[327] Allerdings verlange dieses Gebot keinen sinnlosen Einsatz staatlicher Mittel.[328] Zu § 114 ZPO ist dafür der Maßstab entwickelt worden, ob eine bemittelte

---

[316] *Ponschab/Kracht*, in: Haft/Schlieffen(3) § 56 Rn. 77.
[317] *Greger*, in: Greger/Unberath § 7 Rn. 5; *Steffek,* ZEuP 2013, 528 (544).
[318] BT-Drs. 17/5335 Seite 18 f.
[319] *Greger*, in: Greger/Unberath § 7 Rn. 6.
[320] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 7 Rn. 19.
[321] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 7 Rn. 19.
[322] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 7 Rn. 20.
[323] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 7 Rn. 20.
[324] *Greger*, in: Greger/Unberath § 7 Rn. 6.
[325] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 7 Rn. 21.
[326] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 7 Rn. 21; BT-Drs. 17/5335 Seite 18.
[327] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 7 Rn. 21.
[328] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 7 Rn. 21.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Partei bei Abwägung zwischen dem erzielbaren Vorteil und dem dafür einzugehenden Kostenrisiko ihre Rechte in der Art und Weise wahrnehmen würde, wie es die unbemittelte Person beabsichtigt.[329] *Greger* hingegen vermag nicht zu erkennen, in welchen Fällen die Verfolgung einer einvernehmlichen Konfliktlösung mutwillig sein kann.[330] Beide sind sich einig, dass „Rechtverfolgung und Rechtsverteidigung" im Kontext des MediationsG die Geltendmachung eigener Rechte und Interessen in einem Verfahren der Mediation meint.[331] Die Wortwahl sei unglücklich, da der Gesetzgeber sich nur an den tatbestandlichen Voraussetzungen der Prozesskostenhilfe orientiert habe, ohne insoweit den Besonderheiten eines Mediationsverfahrens terminologisch Rechnung getragen zu haben.[332] Eine Prüfung der Erfolgsaussichten kommt nicht in Betracht.[333] *Greger* hält auch die Prüfung für erforderlich, ob der Konfliktpartner mediationsbereit ist.[334]

Das Bewilligungsverfahren ist ebenfalls ungeregelt.[335] Auch der Leistungsumfang ist unklar. Da es keine festen Sätze für die Mediationsvergütung und keine Begrenzung des zeitlichen Umfangs einer Mediation gibt, wird es unumgänglich sein, für die Bewilligung der Mediationskostenhilfe bestimmte Höchstgrenzen vorzusehen.[336] Außerdem sind Regelungen über Ratenzahlung, Vermögensbeiträge und Nachzahlungen bei Verbesserung der Vermögensverhältnisse (analog § 120 ZPO) zu treffen.[337] Die Beiordnung eines Rechtsanwalts wird wohl analog § 121 Abs. 2 ZPO für den Fall vorzusehen sein, dass anwaltliche Beratung erforderlich erscheint oder der Mediationspartner anwaltlich vertreten ist.[338]

C.2.1.2.2. § 135 FamFG

§ 135 FamFG sieht ein kostenloses Informationsgespräch vor. Die Erfahrung zeigt jedoch, dass die Überleitung solcher Gespräche in eine Mediation sehr oft an der Kostenfrage scheitert.[339] Erfahrene Familienrichter erteilen daher die Information selbst und vermitteln die Beteiligten sogleich an öffentliche und gemeinnützige Mediationseinrichtungen.[340] Ein Anspruch auf Mediationskostenhilfe lässt sich auch aus § 135 FamFG nicht ableiten.[341]

C.2.1.2.3. Prozesskostenhilfe, §§ 114 ff. ZPO

Bei der Prozesskostenhilfe muss unterschieden werden, ob zu Beginn der Mediation bereits ein Gerichtsverfahren anhängig ist oder nicht. Wenn ja, gelten §§ 114 ff. ZPO.[342] Die Prozesskostenhilfe ist dann auf die Gerichtskosten und nach § 122 Abs. 1 ZPO auf die Vergütung des eigenen Rechtsanwalts nach dessen Beiordnung nach § 121 ZPO beschränkt und umfasst maximal die Verfahrens-, Termins- und Einigungsgebühren.[343] Eine gesonderte Termingebühr neben derjenigen für die mündliche Verhandlung können die Anwälte nicht verlangen und auch frei vereinbarte Honorare für die anwaltliche Begleitung in außergerichtlichen Mediationsverhandlungen werden

[329] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 7 Rn. 21.
[330] *Greger*, in: Greger/Unberath § 7 Rn. 7.
[331] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 7 Rn. 21; Greger, in: Greger/Unberath § 7 Rn. 7.
[332] *Pielsticker*, in: Fritz/Pielsticker § 7 Rn. 21.
[333] *Greger*, in: Greger/Unberath § 7 Rn. 7; BT-Drs. 17/5335 Seite 18.
[334] *Greger*, in: Greger/Unberath § 7 Rn. 7.
[335] *Greger*, in: Greger/Unberath § 7 Rn. 10.
[336] *Greger*, in: Greger/Unberath § 7 Rn. 11.
[337] *Greger*, in: Greger/Unberath § 7 Rn. 11.
[338] *Greger*, in: Greger/Unberath § 7 Rn. 12.
[339] *Greger*, in: Greger/Unberath § 7 Rn. 22.
[340] *Greger*, in: Greger/Unberath § 7 Rn. 22.
[341] *Greger*, in: Greger/Unberath § 7 Rn. 22.
[342] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 65.
[343] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 66.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

nicht in die Kostenhilfe einbezogen.[344] Mündet die außergerichtliche Mediation nicht in einen Vergleich oder ist ein Gerichtsverfahren nicht gleichzeitig anhängig, bleibt den beteiligten Anwälten auch die Einigungsgebühr verwehrt.[345] In diesen Fällen kann beschränkte Kostenhilfe für außergerichtliche Verhandlungen allenfalls noch über § 1 Abs. 1 BerHG gewährt werden.[346] Nicht ersatzfähig nach § 114 ZPO sind die Kosten des außergerichtlichen Mediators,[347] da sie im engeren Sinn keine Funktion im Zivilprozess erfüllen und ihre Kosten daher nicht zu den Verfahrenskosten zählen[348].

Für die reine außergerichtliche Mediation gibt es keine Unterstützung in Form einer Prozess- oder Verfahrenskostenhilfe.[349] Das OLG Dresden[350] begründet dies damit, dass die Parteien sich bewusst gegen die staatliche Gerichtsbarkeit entschieden haben:

> *Der Senat teilt die Auffassung des Familiengerichts, dass das geltende Recht keine Möglichkeit eröffnet, den Parteien entstehende Kosten einer außergerichtlichen Mediation über die ihnen bewilligte Prozesskostenhilfe abzurechnen.*
>
> *Prozesskostenhilfe deckt nur die in § 122 ZPO aufgeführten Kosten, d.h. Gerichtskosten, Gerichtsvollzieherkosten und Ansprüche der zur Wahrnehmung der Parteiinteressen im Verfahren beigeordneten Rechtsanwälte. Darunter fallen die Kosten einer außergerichtlichen Mediation auch dann nicht, wenn diese auf Anraten des Gerichts und zur Beilegung eines bereits anhängigen Rechtsstreits stattfindet. Die Parteien haben sich mit der Mediation zusätzliche Chancen einer Streitbeilegung erschlossen, die bewusst außerhalb des Gerichtsverfahrens angesiedelt ist und ihr Schlichtungspotential wesentlich gerade aus dieser Tatsache bezieht. Nicht nur der Wortlaut der einschlägigen Kostenvorschriften (dazu zählt auch KV-Nr. 9005 der Anlage zum Gerichtskostengesetz, die nach dem JVEG zu zahlende Beträge an Sachverständige und Zeugen, aber eben nicht an Mediatoren zu den Gerichtskosten rechnet), sondern auch Sinn und Zweck der Mediation schließen es mithin aus, diese kostenrechtlich als Teil des Gerichtsverfahrens zu begreifen. § 34 RVG rechtfertigt schon deshalb keine gegenteilige Schlussfolgerung, weil dort lediglich Vergütungsansprüche des als Mediator tätigen Rechtsanwalts gegen die Mandanten (der Mediation) behandelt sind, nicht aber Ansprüche gegen die Staatskasse. […] Im Ergebnis sind derartige Kosten daher keine Gerichtskosten, von denen eine bedürftige Partei über die Prozesskostenhilfe befreit werden könnte.*
>
> *[…] Die Parteien waren und sind nicht gehindert, zur Klärung ihrer sorgerechtlichen Auseinandersetzung gerichtliche Hilfe in Anspruch zu nehmen und hierfür auch Prozesskostenhilfe zu erlangen. Kommen die Parteien jedoch zu dem Schluss, dass ein nicht den Regeln und Instrumenten des gerichtlichen Verfahrens unterworfener Lösungsansatz zusätzliche Möglichkeiten der Konfliktbereinigung bietet, und lassen sie sich deshalb im Interesse der Sache - hier letztlich im Interesse des Wohls der betroffenen Kinder - auf diesen Weg freiwillig ein, so können sie die damit verbundenen Kosten auch dann nicht der Staatskasse in Rechnung stellen, wenn sie*

[344] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 66.
[345] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 66.
[346] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 66.
[347] *Dörk* Seite 59; *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 67; *Greger,* Pilotstudie Seite 67.
[348] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 67.
[349] *Dörk* Seite 59; *Greger*, Pilotstudie Seite 67.
[350] OLG Dresden, Beschluss vom 09. Oktober 2006 – 20 WF 0739/06, 20 WF 739/06.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

bei der (positiven) Bewertung des außergerichtlichen Lösungsansatzes mit dem ansonsten zur Entscheidung berufenen Gericht übereinstimmen.

(OLG Dresden, Beschluss vom 09. Oktober 2006 – 20 WF 0739/06, 20 WF 739/06 –, Rn. 4-6, juris)

C.2.1.2.4. Beratungshilfe, § 1 BerHG

Die Beratungshilfe nach § 1 Abs. 1 BerHG ist auf die Kosten des die Partei beratenden Anwalts nach Nrn. 2500 ff. VV RVG beschränkt.[351] Die Kosten für den Mediator werden nicht übernommen.[352]

C.2.1.2.5. Jugendhilfe, §§ 17, 18, 90 f. SGB VIII

An manchen Orten bieten die Jugendämter im Rahmen der Hilfeleistungen nach §§ 17, 18 SGB VIII kostenfreie Mediation an.[353] Diese sind auf Kindschaftssachen,[354] Fragen der Partnerschaft,[355] Trennung,[356] Scheidung[357] und des Umgangsrechts[358] begrenzt. In diesen Fällen verursacht die Mediation den Eltern nur dann Aufwendungen, wenn sie anwaltlichen Beistand in Anspruch nehmen.[359] Allerdings stehen solche Angebote nicht flächendeckend zur Verfügung.[360] Bei den vorhandenen Stellen führt die große Nachfrage oft zu erheblichen Wartezeiten.[361] Eine weitergehende Förderung ermöglicht die Jugendhilfe nicht.[362]

C.2.1.2.6. Rechtsschutzversicherungen

Mediationsrechtsschutz wird von den Rechtsschutzversicherungen unterschiedlich angeboten. Einige Rechtsschutzversicherer bieten keinen Mediationsrechtsschutz an.[363] Bei den Rechtsschutzversicherern, die einen Mediationsrechtsschutz anbieten, kann einmal nach dem Verhältnis zum Prozessrechtsschutz und einmal nach der Mediatorenauswahl unterschieden werden. Einige Rechtsschutzversicherer bieten die Mediation als Alternative zum gerichtlichen Verfahren an.[364] Andere verlangen, dass vor Beschreitung des Rechtswegs zwingend eine Mediation versucht wird.[365] Entweder kann der Mediator frei gewählt werden[366] oder der Versicherer stellt eine Liste von Mediatoren zur Verfügung[367], schlägt einen oder mehrere vor[368] oder benennt konkret einen Mediator[369]. Manche Versicherungen schließen die Übernahme der Kosten aus, wenn der Versicherte seinen Mediator selbst aussuchen möchte.[370] Auch die Deckung erfolgt unterschiedlich. Entweder es wird ein maximaler Geldbetrag pro Verfahren[371] oder ein Maximalbetrag pro Jahr[372] oder eine

[351] *Dörk* Seite 59; *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 67; *Greger*, in: Greger/Unberath § 7 Rn. 18.
[352] *Dörk* Seite 59; *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 67; *Greger*, in: Greger/Unberath § 7 Rn. 18.
[353] *Dörk* Seite 60; *Greger,* FPR 2011,115 (117); *Greger*, in: Greger/Unberath § 7 Rn. 20.
[354] *Greger,* FPR 2011, 115 (117).
[355] *Dörk* Seite 60.
[356] *Dörk* Seite 60.
[357] *Dörk* Seite 60.
[358] *Dörk* Seite 60.
[359] *Greger,* FPR 2011,115 (117).
[360] *Dörk* Seite 60; *Greger,* FPR 2011,115 (117).
[361] *Greger,* FPR 2011,115 (117).
[362] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 67.
[363] *Dörk* Seite 55; *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 51.
[364] *Dörk* Seite 55.
[365] *Dörk* Seite 55.
[366] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 51.
[367] *Dörk* Seite 56.
[368] *Dörk* Seite 56.
[369] *Dörk* Seite 56; *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 51.
[370] *Dörk* Seite 56.
[371] *Dörk* Seite 57; *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 51.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

bestimmte Anzahl von Mediationssitzungen zu einem festgelegten Maximalhonorar pro Sitzung/pro Stunde[373] übernommen. Der weit überwiegende Teil der versicherungsvermittelten Mediationen sind Telefonmediationen.[374]

C.2.1.2.7. Prozessfinanzierung

Prozessfinanzierer äußern überwiegen Interesse an Mediationsverfahren[375], da sie an der Differenz zwischen ihrer Erfolgsbeteiligung und dem Betrag der erwarteten Prozesskosten verdienen.[376] Wenn die erwarteten Kosten einer Mediation hinter denen eines Gerichtsverfahrens zurückbleiben, ist das Verfahren aus Sicht des Prozessfinanzierers bei gleichbleibender Erfolgsbeteiligung attraktiv, weil die Gewinnmarge wächst.[377]

C.2.1.2.8. Obsiegen im gerichtlichen Verfahren

Eine gewisse Erstattung kann im gerichtlichen Verfahren erfolgen, nachdem die Mediation gescheitert ist. Die Kosten der Mediation sind Rechtverfolgungskosten, die, wenn vor deren Beginn Verzug eingetreten war, nach den üblichen Regeln zu ersetzen sind.[378] Etwas anderes ergibt sich im Hinblick auf die Schadensminderungspflicht, wenn ein verständiger Dritter in der Situation des Anspruchstellers von der Mediation keinen Gebrauch gemacht hätte, da diese im konkreten Fall keine adäquate Methode der Konfliktlösung und daher nicht sachdienlich war.[379] Selbst bei gut begründbaren Ansprüchen kann eine Mediation jedoch sinnvoll sein, so dass die Ersatzfähigkeit regelmäßig angenommen werden kann.[380]

C.2.1.2.9. Gerichtskostenerlass bei Prozessbeendigung durch Mediation

Mit dem Gesetz zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung wurde eine Ermächtigung für landesrechtliche Regelungen geschaffen, wonach bei einer Klagerücknahme, die auf die Durchführung eines außergerichtlichen Konfliktbeilegungsverfahrens zurückzuführen ist, unter bestimmten Umständen die Gerichtskosten ermäßigt oder erlassen werden können, § 69b Satz 1 GKG, § 61a Satz 1 FamGKG.[381] Im Jahr 2015 hatte keine Landesregierung hat von Verordnungsermächtigung nach § 69b Satz 1 GKG und § 61a Satz 1 FamGKG Gebrauch gemacht.[382]

C.2.1.2.10. Gemeinnützig angebotene Mediationen

Einige gemeinnützige Organisationen oder Behörden bieten auch kostenlose Elternmediationen an.[383] Diese wird meist durch Angehörige der sozialen, pädagogischen oder psychologischen Berufe durchgeführt.[384] Die Mediation wird dann aus Spenden finanziert.[385] Allerdings sind auch bei

---

[372] *Dörk* Seite 57.
[373] *Dörk* Seite 57; *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 51.
[374] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 54.
[375] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 60.
[376] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 60.
[377] *Engel,* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 60.
[378] *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 215.
[379] *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 215.
[380] *Unberath*, in: Greger/Unberath § 2 Rn. 215.
[381] *Greger*, in: Greger/Unberath § 7 Rn. 24.
[382] *Engel* in: Eidenmüller/Wagner Kap. 10 Rn. 73.
[383] *Dörk* Seite 59; *Greger*, ZRP 2010, 209 (212); *Greger,* Pilotstudie Seite 66; *Greger*, in: Greger/Unberath § 7 Rn. 21.
[384] *Dörk* Seite 59; Stellungnahme BRAK Seite 16.
[385] *Dörk* Seite 59; Stellungnahme BRAK Seite 16; *Greger,* Pilotstudie Seite 66.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

manchen Organisationen die Familienmediationen nicht kostenlos, sondern nur zu kostengünstigeren Sätzen möglich.[386]

Daneben bietet die Öffentliche Rechtsauskunft- und Vergleichsstelle in Hamburg (ÖRA) Mediationen auf dem Gebiet des Familien-, Erb-, Arbeits- und Wirtschaftsrechts an.[387] Die Höhe der Kosten ist abhängig vom Einkommen und wird einzelfallbezogen errechnet.[388] Beraten werden allerdings nur Menschen, die in Hamburg leben oder arbeiten.[389]

C.2.1.3. Mediationskostenhilfe de lege ferenda

Nach § 114 ZPO erhält eine Partei, die nach ihren persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnissen die Kosten der Prozessführung nicht, nur zum Teil oder nur in Raten aufbringen kann, auf Antrag Prozesskostenhilfe, wenn die beabsichtigte Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung hinreichende Aussicht auf Erfolg bietet und nicht mutwillig erscheint. Mutwillig ist die Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung, wenn eine Partei, die keine Prozesskostenhilfe beansprucht, bei verständiger Würdigung aller Umstände von der Rechtsverfolgung oder Rechtsverteidigung absehen würde, obwohl eine hinreichende Aussicht auf Erfolg besteht.

Eine an der Prozesskostenhilfe orientierte Mediationskostenhilfe stieße auf zwei wesentliche Probleme aus dem Prozesskostenhilferecht. Einmal ist problematisch, wie der „Erfolg“ einer Mediation definiert werden kann. Daneben ist fraglich, ob die zum Prozesskostenhilferecht entwickelten Mutwilligkeitsregelungen angewendet werden könnten.

Im Prozesskostenhilferecht liegt hinreichende Erfolgsaussicht vor, wenn das Gericht der Hauptsache den Rechtsstandpunkt der die Prozesskostenhilfe begehrenden Partei aufgrund ihrer Sachdarstellung und der vorhandenen Unterlagen mindestens für vertretbar hält.[390] Es muss aufgrund summarischer Prüfung der Sach- und Rechtslage möglich sein, dass der Antragsteller mit seinem Begehren durchdringt.[391] Bereits während des im Rahmen des Evaluationsprojekts durchgeführten Workshops in Berlin und auch während des Workshops in Speyer wurde deutlich, dass es verschiedene Möglichkeiten gibt, den „Erfolg“ einer Mediation zu bestimmen. Eine juristisch ohne weiteres fassbare Möglichkeit ist der Abschluss einer Mediationsergebnisvereinbarung. Daneben brachten die Teilnehmer in Berlin auch ein, dass von einem Erfolg bereits dann gesprochen werden könne, wenn sich die Atmosphäre zwischen den Mediandinnen und Medianden verbessern würde. Es sei sogar möglich, dass ein Scheitern der Mediation von allen Mediandinnen und Medianden als Erfolg empfunden würde. Ebenso könne ein Erfolg vorliegen, wenn ein Teil der Konfliktpunkte gelöst würde. Im Bereich der Wirtschaftsmediation könne ein Erfolg auch dann vorliegen, wenn erkannt würde, dass die Probleme strukturelle Probleme der Organisation seien. Übereinstimmend wurde festgestellt, dass es einen objektiven Erfolg, eine Vereinbarung, und einen subjektiven Erfolg, ein Zufriedensein mit dem Ergebnis, gäbe. Weiterhin ist zu bedenken, dass eine Mediation vom Grundgedanken nicht der Idee des Zivilprozesses verpflichtet ist, dass eine Partei gewinnt, während die andere verliert.

Eine rechtssichere Anknüpfung an den Gesichtspunk des (möglichen) „Erfolgs“, wie er im Prozesskostenhilferecht besteht, ist daher bei einer „Mediationskostenhilfe“ nicht ohne Weiteres

---

[386] *Dörk* Seite 59; *Greger,* ZRP 2010, 209 (212); *Greger,* Pilotstudie Seite 66; *Greger*, in: Greger/Unberath § 7 Rn. 21.

[387] *Dörk* Seite 59; *Greger,* Pilotstudie Seite 66; *Greger*, in: Greger/Unberath § 7 Rn. 19; http://www.hamburg.de/mediation/, letzter Zugriff: 26. August 2016.

[388] *Dörk* Seite 59f..

[389] *Dörk* Seite 60.

[390] *Geimer,* in: Zöller § 114 Rn. 19.

[391] *Geimer,* in: Zöller § 114 Rn. 19.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

möglich. Ein anderer Ansatz versucht daher, die Frage, ob der Fall mediationsgeeignet ist, in den Mittelpunkt stellen.[392] Dabei ist allerdings problematisch, wann ein Fall „mediationsgeeignet“ ist. Das englische Richterrecht sieht einen Katalog vor, dessen Aspekte den Richtern flexible Leitlinien für die Entscheidung für oder gegen die alternative Streitbeilegung an die Hand geben.[393] Dieser Katalog umfasst die Art der Streitigkeit, die von der Partei vernünftigerweise vorausgesehenen Erfolgsaussichten in der Sache, in welchem Umfang andere Methoden zur Beilegung des Streits versucht worden sind, ob die Kosten der außergerichtlichen Streitbeilegung im Verhältnis zum Streitwert unverhältnismäßig hoch wären, welche Auswirkungen eine mögliche Verzögerung durch den Versuch einer außergerichtlichen Streitbeilegung hätte, und ob eine außergerichtliche Streitbeilegung eine vernünftige Aussicht auf Erfolg biete.[394] Demgegenüber gibt es in den Niederlanden einen Selbsttest für die Parteien, anhand dessen sie ermitteln können, ob sich der Konflikt für ein Mediationsverfahren eignet.[395] Danach ist über ein Mediationsverfahren nachzudenken, wenn die Partei die Möglichkeit für eine vernünftige Lösung sieht, an einer schnellen Lösung interessiert ist, noch öfter mit der anderen Partei zu tun haben wird, eine auf den eigenen Fall zugeschnittene Lösung haben möchte, auf die sie selbst Einfluss hat, das Problem in Kommunikationsstörungen sieht, in der Mediation weitere Konflikte lösen möchte, die mit der anderen Partei bestehen und Prozesskosten einsparen möchte.[396]

Auch diese Kataloge werfen Probleme auf. Sie bestehen aus größtenteils unbestimmten Rechtsbegriffen. Insbesondere der niederländische Katalog besteht zu einem nicht unerheblichen Teil aus Wertungsfragen, die die Parteien beantworten müssen. Es ist unklar, wie sich das nötigenfalls gerichtlich überprüfen ließe. Beide zitierten Rechtsordnungen scheinen nicht aufzuführen, wie viele Kriterien erfüllt sein müssen, damit eine Mediationsgeeignetheit nachgewiesen ist. Auch bleibt insbesondere im Rahmen des niederländischen Selbsttests unklar, was geschieht, wenn die Meinungen der Parteien wesentlich voneinander abweichen.

Daneben stellt sich auch die Frage, ob und wenn ja wann die Mediationsbereitschaft der Gegenseite festgestellt werden soll. Dies ist insbesondere im Hinblick auf die Verweisungsquoten im Güterichterverfahren[397] und darauf, dass es guten Mediatorinnen und Mediatoren möglicherweise gelingt, auch mediationskritische Parteien im Rahmen eines ersten Gesprächs von der Mediation zu überzeugen, zu bedenken.

Demgegenüber werfen weder die Frage der Bedürftigkeit noch die Regelung des Leistungsumfangs rechtstechnische Probleme auf. Auf rechtstechnischer Ebene bietet sich für die Frage der Bedürftigkeit eine Regelung an, die § 115 ZPO entspricht.

Somit kann festgehalten werden, dass eine allgemeine, bereichsunabhängige Regelung einer Mediationskostenhilfe analog der Prozesskostenhilferegelung wesentlichen tatsächlichen und rechtlichen Schwierigkeiten begegnet und teilweise eine umfassende rechtspolitische Diskussion nach sich ziehen würde. Für diese Fragen sind, soweit ersichtlich, in der Literatur entweder noch keine Lösungen entwickelt worden oder diese Lösungen haben sich nicht durchgesetzt. Zudem liegen auch die Ergebnisse des bisher einzigen Forschungsvorhabens nach § 7 MediationsG, die möglicherweise Erkenntnisse liefern können, die sich verallgemeinern lassen, noch nicht vor. Insofern

[392] *Steffek,* RabelsZ 74 (2010), 841 (872) mit Verweis auf die von *Hopt/Steffek* zusammengetragenen Kriterien aus dem englischen und niederländischen Recht.
[393] *Hopt/Steffek*, in: Hopt/Steffek Seite 21.
[394] *Hopt/Steffek*, in: Hopt/Steffek Seite 21f..
[395] *Hopt/Steffek*, in: Hopt/Steffek Seite 22.
[396] *Hopt/Steffek*, in: Hopt/Steffek Seite 22.
[397] Siehe dazu ausführlich B.2.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

kann zum gegenwärtigen Zeitpunkt nur der Schluss gezogen werden, dass eine Regelung einer allgemeinen, bereichsunabhängigen Mediationskostenhilfe im Vergleich mit der Prozesskostenhilfe nicht sinnvoll wäre, es sei denn, aus dem Berliner Pilotprojekt ließen sich andere Anhaltspunkte ableiten.

C.2.2. Besondere Regelung zur Vollstreckbarmachung

Im Folgenden wird davon ausgegangen, dass sich eine zu schaffende Regelung der Vollstreckbarmachung von Mediationsergebnisvereinbarungen am bestehenden Zwangsvollstreckungsrecht orientieren und sich nahtlos in die bisherigen Regeln einfügen wird. Den existierenden Vollstreckungstiteln soll lediglich ein weiterer hinzugefügt werden.

Es wird zunächst erläutert, welche Anforderungen nach dem allgemeinem Zwangsvollstreckungsrecht an die Mediationsergebnisvereinbarung zu stellen sind (A.3.1.) und dann welchen Anforderungen ein zwangsvollstreckungsrechtlicher Titel unterliegt (A.3.2.). Im Anschluss wird die im Regierungsentwurf des Mediationsgesetzes ursprünglich vorgesehene Sonderregelung[398] kurz hinsichtlich ihrer Gleichwertigkeit mit den bestehenden Möglichkeiten der Vollstreckbarerklärung verglichen (A.3.3.).

C.2.2.1. Allgemeine Zwangsvollstreckungsvoraussetzungen

Für die Unterwerfung unter die sofortige Zwangsvollstreckung müssen die allgemeinen Zwangsvollstreckungsvoraussetzungen, speziell die Prozesshandlungsvoraussetzungen, vorliegen. Die Unterwerfung unter die sofortige Zwangsvollstreckung ist eine Prozesshandlung.[399] Sie ist eine ausschließlich auf das Zustandekommen des Vollstreckungstitels gerichtete einseitige prozessuale Willenserklärung, die lediglich prozessrechtlichen Grundsätzen untersteht.[400] Rechtswirkungen entfaltet die nicht empfangsbedürftige Unterwerfungserklärung, wenn sie mit dem Willen des Erklärenden in den Rechtsverkehr gelangt.[401]

Die Unterwerfungserklärung kann die Zwangsvollstreckung zeitlich, gegenständlich oder auf bestimmte Vollstreckungsmaßnahmen beschränken.[402]

C.2.2.2. Anforderungen an den Titel

Wenn eine Mediationsergebnisvereinbarung vollstreckbar gemacht wird, wird sie zu einem Vollstreckungstitel und muss alle rechtlichen Anforderungen an einen Vollstreckungstitel erfüllen. Der Titel braucht einen vollstreckbaren Inhalt (A.3.3.1.) und muss bestimmt sein (A.3.3.2.).

C.2.2.2.1. Vollstreckungsfähiger Inhalt

Der Titel hat nur dann einen vollstreckungsfähigen Inhalt, wenn der Schuldner eine Leistung erbringen muss, da nur dann eine Vollstreckung nach §§ 803-898 ZPO stattfinden kann.[403] Dabei darf nicht eng am Wortlaut festgehalten werden, wenn Sinn und Zusammenhang des Vergleichswortlauts die zu erbringende Leistung ergeben.[404]

Daran fehlt es beispielsweise, wenn die Parteien nur ein Einvernehmen über ein streitiges Rechtsverhältnis in der Vereinbarung festhalten:

---

[398] BT-Drs. 17/5335, Seite 7.
[399] *Seiler*, in: Thomas/Putzo § 794 Rn. 52.
[400] BGH, Urteil vom 01. Februar 1985 – V ZR 244/83 –, Rn. 11, juris; BGH, Urteil vom 26. März 2003 – IV ZR 222/02 –, BGHZ 154, 283-288, Rn. 13, juris; *Stöber*, in: Zöller § 794 Rn. 32.
[401] *Stöber*, in: Zöller § 794 Rn. 32.
[402] *Stöber*, in: Zöller § 794 Rn. 35.
[403] *Seiler*, in: Thomas/Putzo Vorbem IV § 704 Rn. 21.
[404] *Seiler*, in: Thomas/Putzo Vorbem IV § 704 Rn. 21.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

> *"Die Parteien sind sich darüber einig, daß die Herstellung beziehungsweise Nachbesserung des streitgegenständlichen Kachelofens auf Grund der für beiden Parteien verbindlichen, schriftlichen Feststellungen eines Schiedsgutachters erfolgt, sowie unter dessen Anleitung. Dieser Schiedsgutachter soll für die Parteien durch die Industrie- und Handelskammer Stuttgart bestimmt werden".*
>
> […]
>
> *Das Landgericht hat diesen Antrag zu Recht mit der Begründung abgelehnt, daß die Ziff. 1 des Vergleiches vom 04. Juli 1996 keinen vollstreckungsfähigen Inhalt hat.*
>
> *Mit der Formulierung "die Parteien sind sich darüber einig, daß die Herstellung bzw. Nachbesserung des Kachelofens ... erfolgt" wird keine durchsetzbare Verpflichtung des Antragsgegners festgelegt; vielmehr wird nur ein Einvernehmen über das streitige Rechtsverhältnis festgehalten, so daß diese Vergleichsbestimmung einem feststellenden Urteil gleichzuachten ist, das in der Hauptsache nicht vollstreckbar ist […].*
>
> (*OLG Stuttgart, Beschluss vom 24. Juli 1998 – 13 W 34/98 –, Rn. 3, 5-6, juris*)

Bei Unterlassungstiteln müssen sich die zu unterlassenden Einwirkungen aus dem Titel ergeben:

> *Die bloße Wiedergabe des Textes der gesetzlichen Unterlassungsverpflichtung begründet keinen vollstreckungsfähigen Titelinhalt […]. Im Vollstreckungsverfahren ist festzustellen, ob der Schuldner seine Unterlassungsverpflichtung beachtet hat. Der Unterlassungstitel muß daher die zu unterlassende Einwirkung so genau beschreiben, daß im Vollstreckungsverfahren geprüft werden kann, ob das Unterlassungsgebot verletzt worden ist. Dabei sind gegebenenfalls auch die Gründe der Entscheidung heranzuziehen […]; auch ist es zulässig, im Vollstreckungstitel Begriffe zu verwenden, die einer Konkretisierung im Vollstreckungsverfahren bedürfen[…].*
>
> (*OLG Düsseldorf, Beschluss vom 26. August 1998 – 9 W 58/98 –, Rn. 5, juris*)

Es gilt der Grundsatz der Formalisierung der Zwangsvollstreckung. Formalisierung bedeutet, dass die Vollstreckungsorgane nur die formalen Voraussetzungen der Zwangsvollstreckung und ihre Zulässigkeit zu prüfen haben.[405] Die Rechtmäßigkeit oder die Richtigkeit des Titels wird nicht geprüft.[406] Auch die Prüfung der Rechte Dritter ist eingeschränkt und formalisiert.[407]

C.2.2.2.2. Bestimmtheit

Der Titel muss ausreichend bestimmt sein. Das ist der Fall, wenn er Inhalt und Umfang der Zwangsvollstreckung mit genügender Bestimmtheit festlegt.[408] Auch die Parteien müssen sich bestimmt oder bestimmbar ergeben.[409] Was der Schuldner zu leisten oder zu dulden hat, muss allein aus dem Titel erkennbar sein.[410]

Bei Zahlungstiteln genügt es, wenn sich der geschuldete Betrag mit Hilfe offenkundiger Umstände berechnen lässt. Bestimmtheit bei Zahlungstiteln in diesem Sinne liegt nach der neueren

[405] *Seiler*, in: Thomas/Putzo Vorbem IV § 704 Rn. 33.
[406] *Seiler*, in: Thomas/Putzo Vorbem IV § 704 Rn. 33.
[407] *Seiler*, in: Thomas/Putzo Vorbem IV § 704 Rn. 33.
[408] BGH, Urteil vom 13. Juli 2000 – IX ZR 131/99 –, Rn. 15, juris; *Seiler*, in: Thomas/Putzo Vorbem IV § 704 Rn. 16.
[409] *Seiler*, in: Thomas/Putzo Vorbem IV § 704 Rn. 16.
[410] *Seiler*, in: Thomas/Putzo Vorbem IV § 704 Rn. 16.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs bereits vor, wenn der geschuldete Geldbetrag bestimmt angegeben ist oder sich jedenfalls aus für die Vollstreckungsorgane allgemein zugänglichen Quellen bestimmen lässt.[411]

C.2.2.3. Vergleich der im Regierungsentwurf vorgesehenen Sonderregelung mit den *bestehenden Möglichkeiten der Vollstreckbarerklärung*

Der Regierungsentwurf des Mediationsgesetzes (RegE) sah in Art. 3 Nr. 7 die Einführung einer Sonderregelung für die Vollstreckbarkeit der Mediationsvereinbarungen vor. Diese Sonderregelung sollte § 796d ZPO und damit Teil der allgemeinen Vorschriften der Zwangsvollstreckung werden. Die vorgeschlagene Vorschrift lehnte sich dabei eng an die Regelungen des Anwaltsvergleichs an.[412] Der Rechtsausschuss empfahl die Streichung von § 796d ZPO-E, da die in den §§ 794 ff. ZPO vorgesehenen Regelungen den Parteien eine ausreichende Möglichkeit böten, die Vollstreckungsfähigkeit einer Mediationsvereinbarung herzustellen.[413] Genannt wurden dabei die Protokollierung bei einem deutschen Gericht und die Beurkundung durch einen Notar, §§ 794 Nr. 5, 797 ZPO und der Anwaltsvergleich, § 796a ZPO. Im Folgenden wird untersucht, ob diese Einschätzung zutreffend ist oder ob § 796d ZPO-E gegenüber den vorhandenen Vollstreckungsmöglichkeiten ein Mehr geboten hätte. Dafür soll zunächst § 796d ZPO-E mit dem Anwaltsvergleich, Vollstreckbarerklärung durch ein Gericht, § 796b ZPO oder durch einen Notar, § 796c ZPO, und anschließend mit den allgemeinen Regeln für vollstreckbare Urkunden verglichen werden (A.3.3.1.). Im Anschluss soll dazu Stellung genommen werden, ob es einer Sonderregelung für die Vollstreckbarmachung von Mediationsergebnisvereinbarungen bedarf (A.3.3.2.).

C.2.2.3.1. Vergleich mit dem Anwaltsvergleich

Gleichlauf des § 796d ZPO-E mit dem durch ein Gericht für vollstreckbar erklärten Anwaltsvergleich, §§ 796a, 796b ZPO, besteht in vier Punkten. Erstens kann durch den Verweis auf § 796a Abs. 2 ZPO auch die Mediationsvereinbarung nicht vollstreckbar gemacht werden, wenn sie auf die Abgabe einer Willenserklärung gerichtet ist oder den Bestand eines Mietverhältnisses über Wohnraum betrifft. Zweitens ist die Unterwerfung unter die sofortige Zwangsvollstreckung im Rahmen eines Anwaltsvergleichs möglich, wenn der Inhalt des Vergleichs einer Vollstreckung nicht zugänglich ist.[414] Auch im Rahmen der Sonderregelung ist eine Vollstreckbarerklärung möglich, wenn sie Teile enthält, die keinen vollstreckungsfähigen Inhalt haben.[415] Beide Regelungen lockern damit die Anforderungen an den Titel. Drittens ist sowohl nach § 796b Abs. 2 Satz 1 ZPO als auch nach § 796d Abs. 2 Satz 1 ZPO-E die Partei, gegen die sich die Vollstreckung richtet bzw. der Gegner zu hören. Viertens ergeht sowohl die Entscheidung nach § 796d Abs. 2 Satz 5 und 6 ZPO-E als auch nach § 796b Abs. 2 Satz 2 ZPO durch unanfechtbaren Beschluss.

Die Sonderregelung bleibt insoweit hinter dem Anwaltsvergleich zurück, als dass nur beide Parteien gemeinsam oder eine Partei mit Zustimmung der anderen die Vollstreckbarmachung beantragen können. Art. 6 Abs. 1 RL 2008/52/EG sieht dies vor. Beim Anwaltsvergleich genügt der Antrag einer Partei, obwohl auch dort aufgrund des Vergleichscharakters zu vermuten steht, dass die Parteien sich geeinigt haben.

§ 796d ZPO-E bleibt auch insoweit hinter § 796a ZPO zurück, als es auf ein Mitwirken von Rechtsbeiständen nicht ankommt. Die Regelung wurde bereits im Gesetzgebungsverfahren kritisiert. So wandten die BRAK und *Plassmann* ein, dass damit auch Mediatorinnen und Mediatoren eine

[411] BGH, Beschluss vom 11. Februar 2010 – VII ZB 102/08 –, Rn. 9, juris.
[412] BT-Drs. 17/5335, Seite 21.
[413] BT-Drs. 17/8058, Seite 21.
[414] *Geimer,* in: Zöller § 796a Rn. 12.
[415] BT-Drs. 17/5335, Seite 22.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Vollstreckbarkeit herbeiführen könnten, die keinen juristischen Grundberuf und auch keine Haftpflicht hätten.[416] Es sei möglich, dass ein Vollstreckungstitel geschaffen werde, ohne dass eine rechtliche Beratung stattgefunden habe.[417] Der Deutsche Notarverein und *Plassmann* wandten zudem ein, dass eine nicht-anwaltliche Mediatorin bzw. ein nicht-anwaltlicher Mediator, die bzw. der rechtliche Regelungsvorschläge unterbreitet, dabei gegen § 2 Abs. 3 Nr. 4 RDG verstoße.[418]

Daneben hat das Vollstreckungsgericht mit Zustimmung der Parteien für die in der Zwangsvollstreckung notwendige Bestimmtheit zu sorgen. Auch dies bleibt hinter dem Anwaltsvergleich zurück und wurde im Gesetzgebungsverfahre kritisiert. *Greger* wandte ein, dass für die Nachbesserung einer Vereinbarung den Amtsrichter, der diese streitwertunabhängig zu beurteilen hätte, vor erhebliche Schwierigkeiten stellen würde, da er sich aufgrund der Vertraulichkeit der Mediation nur die vorgelegte Urkunde stützen könne.[419]

Daneben ist auch ein Vergleich mit § 796c ZPO, der Vollstreckbarerklärung durch einen Notar nach § 796d Abs. 4 ZPO-E, möglich. Gleichlauf besteht insoweit, als dass in beiden Fällen der Notar die Vereinbarung bzw. den Vergleich in Verwahrung nehmen und für vollstreckbar erklären kann. Auch wird in beiden Fällen[420] dem Notar eine genuin richterliche Aufgabe übertragen. Ebenso müssen alle Parteien zusammen den Notar anrufen. § 796d Abs. 4 Satz 3 und 4 ZPO-E entsprechen § 796c Abs. 2 ZPO. Dennoch bleibt § 796d Abs. 4 ZPO-E in denselben Punkten hinter § 796c ZPO zurück wie hinter § 796a ZPO, denn der Notar hat keine weitergehenden Rechte als der Richter nach § 796d Abs. 1 und 2 ZPO-E.

Zusammenfassend lässt sich daher festhalten, dass § 796d ZPO-E mit den bestehenden Regelungen nicht gleichwertig ist.

Aus dieser Ungleichwertigkeit folgt aber nicht, dass es einer Sonderregelung wie § 796d ZPO-E bedarf. Denn bei den Fragen, bei denen kein Gleichlauf besteht, bietet § 796d ZPO-E gegenüber den bestehenden Regelungen kein Mehr, sondern ein Weniger. Dieses Weniger besteht in erster Linie in einem Weniger an rechtlicher Beratung, da nicht jede Mediatorin und jeder Mediator Volljurist ist und die Mediatorenausbildung bereits aus Zeitgründen die Tiefe eines rechtwissenschaftlichen Studiums und Referendariats nicht erreichen kann. Zudem sieht § 2 Abs. 1 Satz 1 MediationsG nur vor, dass der Mediator im Falle einer Einigung darauf hin wirkt, dass die Parteien die Vereinbarung in Kenntnis der Sachlage treffen und ihren Inhalt verstehen. Das muss keine rechtliche Beratung, unabhängig davon, ob eine solche ein Verstoß gegen das RDG wäre, beinhalten. Dies wird auch nicht durch die Regelung, dass das Gericht für die nötige Bestimmtheit sorgen soll, aufgefangen, da die Herstellung der Bestimmtheit eine rechtliche Beratung inhaltlich nicht ersetzen kann und die Mediation vertraulich ist. Selbst wenn die Parteien dem Gericht die notwendigen Informationen liefern sollten, besteht die Gefahr, dass eine umfassende rechtliche Beratung das gesamte Verfahren wieder aufrollt.

Dieses Weniger wird auch nicht dadurch ausgeglichen, dass das Verfahren unbürokratischer oder kostengünstiger ist. Das Verfahren ist bürokratisch, da ein Gericht und dort ein Richter beteiligt werden muss. Zudem muss die zweite Partei entweder auch den Antrag stellen oder der Antrag muss mit ihrer Zustimmung gestellt werden und sie muss, sofern sie der Vollstreckungsschuldner ist, auch noch angehört werden. Das Verfahren wäre auch nicht kostengünstiger gewesen, da Art. 8. RegE

[416] Stellungnahme BRAK, Seite 20; Stellungnahme *Plassmann*, Seite 5.
[417] Stellungnahme BRAK, Seite 20; Stellungnahme *Plassmann*, Seite 5.
[418] Stellungnahme Notarverein, Seite 6f.; Stellungnahme *Plassmann* Seite 6.
[419] Stellungnahme Greger, Seite 7.
[420] Vgl. *Geimer,* in: Zöller § 796c Rn. 1. Auch *Hausmanns* sah erheblichen Prüfungsaufwand auf die Gerichte zukommen, vgl. Stellungnahme Hausmanns, Seite 8.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

vorsah, dass Nummer 2118 der Anlage 1 (Kostenverzeichnis) zum Gerichtskostengesetz dahingehend zu ändern, dass für die Sonderregelung dieselben Kosten anfallen wie beim Anwaltsvergleich.[421]

Wenn man alle Punkte, in denen § 796d ZPO-E hinter dem Anwaltsvergleich zurückbleibt, außen vor lässt, ist der einzige Unterschied zu den geregelten Instituten, dass die Vereinbarung in einem Mediationsverfahren getroffen worden sein muss. Dies stellt aber keinen Unterschied zu einem sonstigen Vertrag dar, da die Mediation ein Verfahren ist, bei dem Parteien freiwillig und eigenverantwortlich eine einvernehmliche Beilegung ihres Konflikts anstreben, § 1 Abs. 1 MediationsG. Anders als bei einem Anwaltsvergleich gehen Vorschläge für die Lösung des Konflikts gerade nicht vom Mediator aus. Für die Vollstreckbarerklärung von Verträgen gilt § 794 Nr. 5 ZPO.

Zusammenfassend lässt sich daher festhalten, dass § 796d ZPO-E in wesentlichen Fragen hinter dem Anwalts- und dem Notarvergleich zurückbleibt. Dennoch bedarf es keiner Sonderregelung, da der wesentliche Unterschied zu den bestehenden Regelungen ist die Tatsache, dass die Vereinbarung in einem Mediationsverfahren abgeschlossen wurde. Aufgrund der Rolle der Mediatorin bzw. des Mediators unterscheidet sich die Vereinbarung aber nicht von jedem zivilrechtlichen Vertrag, für den die ZPO ausreichende Vollstreckungsmöglichkeiten vorsieht.

C.2.2.3.2. Vergleich mit der Vollstreckbarmachung einer Urkunde

Nach § 794 Nr. 5 ZPO findet die Zwangsvollstreckung aus Urkunden statt, die von einem deutschen Gericht oder von einem deutschen Notar innerhalb der Grenzen seiner Amtsbefugnisse in der vorgeschriebenen Form aufgenommen sind, sofern die Urkunde über einen Anspruch errichtet ist, der einer vergleichsweisen Regelung zugänglich, nicht auf Abgabe einer Willenserklärung gerichtet ist und nicht den Bestand eines Mietverhältnisses über Wohnraum betrifft, und der Schuldner sich in der Urkunde wegen des zu bezeichnenden Anspruchs der sofortigen Zwangsvollstreckung unterworfen hat. Auch zwischen § 794 Nr. 5 ZPO und § 796d ZPO-E besteht weitgehender Gleichlauf. In beiden Fällen ist Voraussetzung ein dispositiver Anspruch. Als geeignete Ansprüche im Rahmen des § 794 Nr. 5 ZPO kommen auch solche Ansprüche in Betracht, die Gegenstand einer Mediationsergebnisvereinbarung sein können.[422] Bei § 794 Nr. 5 ZPO unterwirft der Schuldner sich in der Urkunde der sofortigen Zwangsvollstreckung. Bei § 796d ZPO-E stimmen alle Parteien der Vollstreckbarerklärung zu. Das ist der Sache nach nichts anderes, als wenn der jeweilige Schuldner sich der sofortigen Zwangsvollstreckung unterwirft. Bei § 794 Nr. 5 ZPO beurkundet der Notar die Unterwerfung unter die sofortige Zwangsvollstreckung nach §§ 1, 6, 56 Abs. 4 BeurkG[423] und erschafft so den Titel. Bei § 796d ZPO-E erklärt das Amtsgericht oder der Notar die Vereinbarung für vollstreckbar und erschafft so den Titel. Die vollstreckbare Ausfertigung erteilen jeweils der Notar bzw. das Gericht, das den Titel geschaffen hat, § 797 Abs. 1, 2 ZPO. In beiden Fällen darf es sich nicht um die Abgabe einer Willenserklärung oder den Bestand eines Mietverhältnisses über Wohnraum handeln.

§ 796d ZPO-E geht scheinbar in einem Punkt über § 794 Nr. 5 ZPO hinaus: Im Rahmen von § 794 Nr. 5 ZPO muss der Urkunde ein vollstreckungsfähiger Anspruch zugrunde zu liegen, wohingegen eine Vollstreckbarerklärung im Rahmen von § 796d ZPO-E auch möglich sein sollte, wenn sie Teile enthält, die keinen vollstreckungsfähigen Inhalt haben. Tatsächlich handelt es sich aber nicht um ein Hinausgehen, da im Rahmen von § 794 Nr. 5 ZPO nur einzelne Ansprüche für vollstreckbar erklärt

[421] Im März 2017 sind das 60 €.
[422] *Brox/Walker* Rn. 88a.
[423] Da §§ 56 Abs. 4, 62 BeurkG die Gerichte fast vollständig von der Beurkundung ausnimmt, soll die gerichtliche Beurkundung im Folgenden außer Betracht bleiben.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

werden und nicht ganze Vereinbarungen. Etwas, das keinen vollstreckbaren Inhalt hat, kann, auch wenn es für vollstreckbar erklärt wird, tatsächlich nicht vollstreckt werden.[424]

Demgegenüber bleibt § 796d ZPO-E wesentlich hinter § 794 Nr. 5 ZPO, § 17 Abs. 1 BeurkG zurück, da er keinerlei Beratungspflichten vorsieht. Dies gilt einmal für den Mediator, der, da er nicht zwingend Notar oder Anwalt ist, eine solche Beratung nicht erbringen könnte. Dies gilt aber auch für das Gericht nach § 796d, das diese Beratungsleistung auch aufgrund der Vertraulichkeit der Mediation nicht erbringen könnte.

Zusammenfassend kann daher festgehalten werden, dass § 796d ZPO-E mit § 794 Nr. 5 ZPO größtenteils gleich läuft, aber in Fragen der rechtlichen Beratung wesentlich hinter den allgemeinen Regelungen zurück bleibt.

C.3. Möglichkeiten weiterer Regulierungen

Was zusätzliche staatliche Eingriffe in den Mediationsmarkt angeht, wird durch die Antwortenden in der durchgeführten Befragung der Mediatorinnen und Mediatoren mit deutlichem Abstand die Mediationskostenhilfe als „bestes“ Instrument bewertet. Die Mediatorinnen und Mediatoren haben große Erwartungen an eine Mediationskostenhilfe. Dies ist leicht dadurch erklärbar, dass viele der Antwortenden angegeben haben, dass die „hohen“ Kosten viele Interessenten an einer Mediation abschrecken würden (vgl. Kap. B.4.7.). Ob die Mediationskostenhilfe in der Praxis tatsächlich die von vielen Mediatorinnen und Mediatoren erhofften positiven Effekte haben wird, scheint – in einer ergänzenden Bewertung – zumindest fraglich.

Denn das Problem der (freiwilligen) Zustimmung und Bereitschaft kann auch das Instrument der Mediationskostenhilfe nur schwer lösen. In den zahlenmäßig sehr relevanten Bereichen der Mediation innerhalb von Organisationen und der Wirtschaftsmediation ist der Aspekt der Mediationskostenhilfe als Instrument zur Steigerung der Zahl der Mediationen sicherlich zu vernachlässigen. In den Fällen der Paar-, Familien- und Nachbarschaftsstreitigkeiten ist zu fragen, ob Kostenbefreiung die Bereitschaft zur persönlichen Auseinandersetzung mit der Gegenseite tatsächlich steigert, denn diese Bereitschaft wäre ja gerade dann gegeben, wenn es keinen Konflikt gäbe. Die Frage ist dann, ob Mediation das geeignete Instrument der Konfliktlösung ist.

Diese Skepsis wird gestützt durch die Ergebnisse der juristischen Analyse. De lege ferenda ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt von einer allgemeinen, bereichsunabhängigen Regelung zur Mediationskostenhilfe abzuraten. Möglicherweise ergeben sich insoweit aus dem Berliner Pilotprojekt, dessen Ergebnisse noch nicht vorliegen, neue Erkenntnisse, die zu einer neuen Bewertung führen.

Die Vollstreckbarkeit von Mediationsvereinbarungen wird im Allgemeinen im geringsten Maße als weiterführendes Instrument zur Förderung der Mediation erachtet. Denn die Vollstreckbarkeit von Mediationsvereinbarungen bedeutet aus Sicht von Mediatorinnen und Mediatoren offenbar einen „Systembruch“ für das Verfahren der Mediation (freiwilliges Übereinkommen der Parteien: Selbstbindung).

Wie die juristische Analyse gezeigt hat, bedarf es einer Sonderregelung zur Vollsteckbarmachung von Mediations(ergebnis)vereinbarungen nicht. An die Vollstreckbarmachung einer Mediationsergebnisvereinbarung sind dieselben Voraussetzungen zu stellen wie an die Vollstreckbarmachung jeder anderen Vereinbarung, jedes Vergleichs und jedes Urteils. Die allgemeinen Zwangsvollstreckungsvoraussetzungen, insbesondere die

[424] Vgl. instruktiv die Liste des Deutschen Notarvereins, Stellungnahme Notarverein, Seite 8.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Prozesshandlungsvoraussetzungen müssen vorliegen. Der titulierte Anspruch muss aus dem Titel bestimmbar sein. Da auch ein in Form eines Anwaltsvergleichs errichteter Titel ausnahmsweise einen nicht vollstreckungsfähigen Inhalt haben kann, brächte eine etwaige Sonderregelung keine zusätzlichen Vorteile. Die seinerzeit im Regierungsentwurf vorgesehene und im parlamentarischen Verfahren gestrichene Sonderregelung ist dem Anwaltsvergleich nicht vollständig gleichwertig und ihr Anwendungsbereich kann durch die bestehenden Regelungen aufgefangen werden.

Eine Veränderung der Anforderungen an den „Zertifizierten Mediator“ wird im Wesentlichen Auswirkungen auf den Ausbildungsmarkt der Mediation haben. Die „Kunden“ werden, das haben alle Interviews und Workshops ergeben, kaum zwischen einem zertifizierten und einem nicht-zertifizierten Mediator unterscheiden können - schon gar nicht, wenn es mehrere Zertifizierungen gibt. Ob und wenn ja inwieweit ein einheitliches staatliches Zertifizierungssystem zu einer höheren Relevanz der Zertifizierung für Mediationsinteressenten führen würde, ist empirisch nicht belegbar. Für diejenigen Interessenten, die auf Vermittlung oder Empfehlung nachfragen, ist die Zertifizierung ohnehin unerheblich.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Anhang Empirische Teile B. und C. Fragebogen und Grundauszählung

Im Folgenden sind die einzelnen Fragen des für die Beantwortung durch die Mediatorinnen und Mediatoren erstellten Fragebogens zusammen mit den jeweiligen Antwortoptionen wiedergegeben. Die Reihenfolge der Darstellung der Fragen erfolgt „chronologisch“, analog zur Bearbeitung im Bericht, d.h. zunächst die Fragen aus Kap. B.3.2 bis zu den Fragen in Kap. B.7.3. Die Position die die Frage im Fragebogen innehatte, ist unterhalb (links) der Frage wiedergegeben. Verbunden mit der Darstellung der Fragen ist eine Grundauszählung der Befragung wiedergegeben, d.h. es ist wiedergegeben, wie viele Befragte jeweils geantwortet haben, in absoluten Zahlen wie auch in Prozentwerten (Anteil der Antwortenden). Durch die beschriebene Darstellungsweise kann der Anhang B.1. parallel zum Berichtstext (ab Kap. B.3.) genutzt werden, z.B. um durch die Betrachtung der Häufigkeitsverteilungen (Grundauszählung) die Ergebnisse zu allen Fragestellungen im Detail nachvollziehen zu können.

Kap. B.3.

Frage: **Sind Sie Mitglied in einem oder mehreren Verbände der Mediation?**

Antwortoptionen (Mehrfachantworten erlaubt):		**Anzahl**	**Prozent**
BAFM, Bundes-Arbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation e.V.	□	154	12
BMEV, Bundesverband MEDIATION e.V.	□	568	45
Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt e.V. (BMWA)	□	117	9
Deutsches Forum für Mediation e.V.	□	37	3
DGM, Deutsche Gesellschaft für Mediation	□	116	9
Sonstiges (freie Texteingabe und „Sonstiges“)	□	264	21
Summe		**1.256**	

Fragebogenposition: 4

Frage: **Ihr Geschlecht?**

Antwortoptionen:		**Anzahl**	**Prozent**
weiblich	□	673	57
männlich	□	513	43
Summe		**1.186**	

Fragebogenposition: 2

Frage: **Ihr Alter?**

Antwortoptionen:		**Anzahl**	**Prozent**
unter 25 Jahre	□	1	0
25-50 Jahre	□	492	40
51-75 Jahre	□	743	60
über 75 Jahre	□	6	0
Summe		**1.242**	

Fragebogenposition: 3

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Frage: **Wie lange sind Sie bereits im Bereich Mediation tätig?**

Antwortoptionen:		**Anzahl**	**Prozent**
weniger als 2 Jahre	□	192	19
2 bis 4 Jahre	□	253	25
5 bis 10 Jahre	□	296	29
11-20 Jahre	□	214	21
länger als 20 Jahre	□	62	6
Summe		**1.017**	

Fragebogenposition: 5

Frage: **Welcher Berufsgruppe gehören Sie an?**

Antwortoptionen:		**Anzahl**	**Prozent**
Anwältin bzw. Anwalt	□	199	20
Architektin bzw. Architekt / Planerin bzw. Planer / Ingenieurin bzw. Ingenieur	□	62	6
Beraterin bzw. Berater / Coaching / etc.	□	409	42
Lehrerin bzw. Lehrer / Pädagogin bzw. Pädagoge	□	102	11
Psychologin bzw. Psychologe / Therapeutin bzw. Therapeut	□	87	9
Richterin bzw. Richter	□	11	1
Sonstige juristische Tätigkeit	□	58	6
Personalbereich, BWL etc.	□	43	4
Sonstiges	□	21	2
Summe		**992**	

Fragebogenposition: 1

Frage: **In welchem Bereich bzw. in welchen Bereichen führen Sie Mediationen durch?**

Antwortoptionen (Mehrfachantworten erlaubt):		**Anzahl**	**Prozent**
Familie & Partnerschaft	□	581	22
Nachbarschaftsstreitigkeiten	□	271	10
Bau-/Architektensachen	□	78	3
Organisationen/Wirtschaft	□	310	12
Unternehmen	□	674	26
Zivilsachen	□	79	3
öffentlichen Bereich	□	111	4
Erziehung	□	220	8
Kirche	□	133	5
Gesundheitswesen	□	153	6
Summe		**2.610**	

Fragebogenposition: 16

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Kap. B.4.

Frage: **Ist Mediation Ihr Hauptarbeitsgebiet**? (Ohne Tätigkeit in Aus- und Weiterbildung im Bereich Mediation.)

Antwortoptionen:		**Anzahl**	**Prozent**
Mediation ist meine Haupttätigkeit (mehr als 50% der Arbeitszeit)	□	187	17
Ich übe Mediation als Nebentätigkeit aus	□	468	42
Ich übe Mediation als Nebentätigkeit aus, nach der Ausbildung habe ich häufiger Mediationen durchgeführt, inzwischen nur noch gelegentlich	□	123	11
Mediation ist eine Zusatzqualifikation, ich bin nur ausnahmsweise als Mediatorin oder Mediator tätig	□	302	27
Mediation ist nur eine Zusatzqualifikation, die Durchführung von Mediationen war auch nie angestrebt	□	28	3
Summe		**1.108**	

Fragebogenposition: 6

Frage: **Welchen Anteil hat Mediation an Ihrer beruflichen Tätigkeit (Arbeitszeit) in den letzten ein bis zwei Jahren?** (Ohne Tätigkeit in Aus- und Weiterbildung im Bereich Mediation.)

Antwortoptionen:		**Anzahl**	**Prozent**
0 %	□	57	5
1 - 10%	□	501	46
11 - 25%	□	291	26
26 - 50%	□	145	13
51 - 75%	□	74	7
76 - 100%	□	32	3
Summe		**1.100**	

Fragebogenposition: 7

Frage: **Sind Sie im Bereich der Aus- und Weiterbildung von Mediatorinnen und Mediatoren tätig?**

Antwortoptionen:		**Anzahl**	**Prozent**
ja	□	275	25
nein	□	828	75
Summe		**1.103**	

Fragebogenposition: 8

Frage: **Wie hoch ist der Anteil von Schulungen / Ausbildung (im Bereich Mediation) an Ihrer beruflichen Tätigkeit?**

Antwortoptionen:		**Anzahl**	**Prozent**
0 %	□	118	44
1 - 10%	□	79	30
11 - 25%	□	48	18
26 - 50%	□	12	5
51 - 75%	□	6	2
76 - 100%	□	3	1
Summe		**266**	

Fragebogenposition: 9

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Frage: **Wie viele Mediationen haben Sie in diesem Jahr / in den vergangenen Jahren durchgeführt?**

Antwortoptionen / Anzahl:	**2016**	**2015**	**2014**	**Vor 2014**
keine	120	117	189	223
1	110	92	88	35
2	154	142	128	57
bis 5	253	218	204	144
bis 10	168	165	119	140
bis 20	82	102	90	82
> 20	62	96	82	193
Summe	**949**	**932**	**900**	**874**
Antwortoptionen / Prozent:				
keine	13	13	21	26
1	12	10	10	4
2	16	15	14	7
bis 5	27	23	23	16
bis 10	18	18	13	16
bis 20	9	11	10	9
> 20	7	10	9	22

Fragebogenposition: 17

Frage: **Welchen prozentualen Anteil Ihres Einkommens erzielten Sie aus Ihrer Tätigkeit als Mediatorin bzw. Mediator in den letzten zwei Jahren?**

Antwortoptionen:		**Anzahl**	**Prozent**
0 %	□	144	2
1 - 24%	□	478	3
25 - 49%	□	84	5
50 - 74%	□	37	11
75 - 99%	□	21	62
100%	□	13	19
Summe		**777**	

Fragebogenposition: 31

Frage: **Wie hoch ist Ihr durchschnittliches Honorar für Mediationstätigkeiten (in €) pro Stunde?**

Antwortoptionen:		**Anzahl**	**Prozent**
< 50 €	□	77	11
51 – 100 €	□	270	38
101 - 150 €	□	219	31
> 150 €	□	142	20
Summe		**708**	

Fragebogenposition: 32

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Frage: **Wie hat sich die Höhe Ihres Honorars (Stundensätze) in den letzten Jahren (insbesondere seit Juli 2012) entwickelt?**

Antwortoptionen:		**Anzahl**	**Prozent**
stark zugenommen	□	23	3
leicht zugenommen	□	235	35
unverändert	□	346	51
leicht abgenommen	□	10	1
stark abgenommen	□	10	1
uneinheitlich	□	56	8
Summe		**680**	

Fragebogenposition: 33

Frage: **Wie viele Anfragen zur Mediation haben Sie in den letzten 12 Monaten erhalten?**

Antwortoptionen:		**Anzahl**	**Prozent**
keine	□	106	12
1	□	87	9
2	□	117	13
3 - 5	□	218	24
6 - 10	□	174	19
11 - 20	□	103	11
> 20	□	114	12
Summe		**919**	

Fragebogenposition: 18

Frage: **Woher kamen die Anfragen (in den letzten 12 Monaten)?**

Antwortoptionen (Mehrfachantworten erlaubt):		**Anzahl**	**Prozent**
Gericht	□	1124	9
Rechtsanwälte /innen	□	1048	8
Beratungsstellen (Kommunen, Kirchen, etc.)	□	842	7
Rechtsschutzversicherung	□	417	3
Direkt durch Interessenten (Medianden)	□	4416	36
Internetportale	□	528	4
Vermittlung durch Verband	□	167	1
Empfehlung früherer Medianden	□	1777	14
Sonstiges	□	2012	16
Summe		**12.331**	

Fragebogenposition: 19

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Frage: **Wenn sich Interessenten nicht für eine Mediation entschlossen haben, können Sie Angaben zu den Gründen machen?**

Antwortoptionen / Anzahl:	**Kosten zu hoch**	**Mediations-vereinbarung nicht vollstreckbar**	**Keine Kosten-übernahme durch Rechts-schutz**	**Andere Klärung (Gericht) wird angestrebt**	**Sonstiges**
häufig	115	14	66	168	174
hin und wieder	207	49	65	236	114
selten	168	85	72	119	47
noch nicht vorgekommen	252	486	440	186	107
Summe	**742**	**634**	**643**	**709**	**442**
Antwortoptionen / Prozent:					
häufig	15	2	10	24	39
hin und wieder	28	8	10	33	26
selten	23	13	11	17	11
noch nicht vorgekommen	34	77	68	26	24

Fragebogenposition: 20

Kap. B.5.

Frage: **Welche Ausbildung / Fortbildung zur Mediatorin bzw. zum Mediator haben Sie absolviert?**

Antwortoptionen:		**Anzahl**	**Prozent**
Studium, z.B. Viadrina, Fernuniversität Hagen o.ä. (Bachelor- oder Master-Abschluss)	□	146	13
Mediations-Ausbildung, z.B. bei einem Verband oder Institut	□	861	78
Mit der Ausbildung bei den Verbänden vergleichbare (anerkannte) Ausbildung im Ausland	□	23	2
Sonstiges	□	73	7
Summe		**1.103**	

Fragebogenposition: 10

Frage: **Welchen Umfang hatte Ihre Mediationsausbildung?**

Antwortoptionen:		**Anzahl**	**Prozent**
weniger als 50 Stunden	□	11	1
50 Stunden oder mehr	□	42	4
120 Stunden oder mehr	□	260	24
200 Stunden oder mehr	□	777	71
Summe		**1.090**	

Fragebogenposition: 11

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Frage: **Sind die verschiedenen Ausbildungen (Studium, die unterschiedlichen Ausbildungsinstitute etc.) Ihrer Meinung nach (in etwa) gleichwertig?**

Antwortoptionen:		**Anzahl**	**Prozent**
ja	□	80	7
nein	□	317	29
teilweise	□	254	23
keine Angabe	□	430	40
Summe		**1.081**	

Fragebogenposition: 13

Frage: **Wenn es Unterschiede gibt, worauf würden Sie diese zurückführen?**

Antwortoptionen / Anzahl:	**Qualität der Lehrkräfte**	**Inhalte während der Ausbildung (Kommunikation, Visualisierung, Recht etc.)**	**Dauer der Ausbildung (Zeitstunden)**	**Praxiserfahrung während der Ausbildung**	**Sonstiges**
voll und ganz zutreffend (1)	565	404	402	468	565
2	167	285	253	252	167
3	33	96	117	79	33
4	12	9	41	23	12
überhaupt nicht zutreffend (5)	10	12	10	4	10
Summe	**787**	**806**	**823**	**826**	**787**
Antwortoptionen / Prozent:					
voll und ganz zutreffend (1)	72	50	49	57	72
2	21	35	31	31	21
3	4	12	14	10	4
4	2	1	5	3	2
überhaupt nicht zutreffend (5)	1	1	1	0	1

Fragebogenposition: 14

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Frage: **Was ist Ihrer Meinung nach besonders wichtig, um eine gute Mediatorin bzw. ein guter Mediator zu sein?**

Antwortoptionen / Anzahl:	**Qualität der Ausbilderinnen und Ausbilder**	**Zahl der Ausbildungs-stunden**	**Persönlichkeit der Mediatorin / des Mediators**	**Praxiserfahrung (Zahl der durchgeführten Mediationen)**	**Regelmäßige Fortbildungen**	**"Haltung" / Spezifisches "Verhalten" als Mediatorin / Mediator innerhalb einer Mediation**
sehr wichtig (1)	570	298	817	385	213	899
2	351	422	220	452	447	155
3	112	251	37	208	304	23
4	28	65	5	28	80	8
überhaupt nicht wichtig (5)	2	17	0	4	28	0
Summe	**1.063**	**1.053**	**1.079**	**1.077**	**1.072**	**1.085**
Antwortoptionen / Prozent:						
sehr wichtig (1)	54	28	76	36	20	83
2	33	40	20	42	42	14
3	11	24	3	19	28	2
4	3	6	0	3	7	1
überhaupt nicht wichtig (5)	0	2	0	0	3	0

Fragebogenposition: 15

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Frage: **Welche Rolle spielten Praxiselemente im Rahmen Ihrer Ausbildung?**

Antwortoptionen / Anzahl:	**Rollenspiele**	**Supervision**	**Sonstiges**
<5 %	4	41	42
5 bis 25%	233	769	466
25-50%	635	192	236
51-75%	147	9	24
>75%	34	4	5
Summe	**1.053**	**1.015**	**773**
Antwortoptionen / Prozent:			
<5 %	0	4	5
5 bis 25%	22	76	60
25-50%	60	19	31
51-75%	14	1	3
>75%	3	0	1

Fragebogenposition: 12

Kap. B.6.

Frage: **In welcher Form läuft das Mediationsverfahren in Ihrer persönlichen Praxis in der Regel ab?**

Merkmale – Gruppe 1 (Grundsätzliche Vorgehensweise)

Antwortoptionen / Anzahl:	**situationsbezogenen Abweichungen**	**Bilaterale Verhandlung**	**Co-Mediation**	**Formelles Verfahren**
ausschließlich	88	5	52	37
ganz überwiegend	449	18	122	291
hin und wieder	208	106	267	227
sehr selten	59	143	146	100
nie	14	364	141	55
Summe	**818**	**636**	**728**	**710**
Antwortoptionen / Prozent:				
ausschließlich	11	1	7	5
ganz überwiegend	55	3	17	41
hin und wieder	25	17	37	32
sehr selten	7	22	20	14
nie	2	57	19	8

Fragebogenposition: 23

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Merkmale – Gruppe 2 (Hinzuziehung externer Experten)

Antwortoptionen / Anzahl:	**Rechtsbeistände**	**Psychologen**	**Fachleute**
ausschließlich	16	6	3
ganz überwiegend	34	8	13
hin und wieder	103	55	102
sehr selten	170	149	149
nie	339	429	379
Summe	**662**	**647**	**646**
Antwortoptionen / Prozent:			
ausschließlich	2	1	0
ganz überwiegend	5	1	2
hin und wieder	16	9	16
sehr selten	26	23	23
nie	51	66	59

Fragebogenposition: 23

Merkmale – Gruppe 3 (Spezifizierung „situationsbezogene Abweichungen“)

Antwortoptionen / Anzahl:	**Schlichtung**	**Vermittlung**	**Evaluation**	**Sonstiges**
ausschließlich	3	5	16	9
ganz überwiegend	18	22	72	20
hin und wieder	59	96	94	25
sehr selten	94	145	107	9
nie	461	352	328	156
Summe	**635**	**620**	**617**	**219**
Antwortoptionen / Prozent:				
ausschließlich	0	1	3	4
ganz überwiegend	3	4	12	9
hin und wieder	9	15	15	11
sehr selten	15	23	17	4
nie	73	57	53	71

Fragebogenposition: 23

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Frage: **Wie sind die von Ihnen durchgeführten Mediationen üblicherweise verlaufen?**

Antwortoptionen / Anzahl:	**Abschluss-vereinbarung**	**Konflikt beendet**	**Versachlichung**	**ohne Wirkung**	**Abbruch einseitig**	**Abbruch beiderseitig**
ausschließlich	119	21	8	2	11	1
ganz überwiegend	536	153	45	22	11	1
hin und wieder	149	250	183	83	171	59
sehr selten	33	159	225	253	321	174
nie	24	153	219	300	217	434
Summe	**861**	**736**	**680**	**660**	**731**	**669**
Antwortoptionen / Prozent:						
ausschließlich	14	3	1	0	2	0
ganz überwiegend	62	21	7	3	2	0
hin und wieder	17	34	27	13	23	9
sehr selten	4	22	33	38	44	26
nie	3	21	32	45	30	65

Fragebogenposition: 21

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Frage: **Was sind aus Ihrer Sicht die wesentlichen Erfolgsfaktoren einer Mediation?**

Antwortoptionen / Anzahl:	**Die persönliche kommunikative Kompetenz der Mediatorin / des Mediators**	**Die regelmäßige Fortbildung der Mediatorin / des Mediators**	**Die durch bestimmte Ausbildungsstandards gesicherte Qualifikation der Mediatorin / des Mediators**	**Das strukturierte Vorgehens-modell des Verfahrens**	**Die Bereitschaft der Parteien sich auf das Verfahren "einzulassen" (Freiwilligkeit)**	**Dass man sich genügend Zeit nimmt**	**Kosten-/Nutzen Überlegungen der Parteien**
voll und ganz zutreffend (1)	698	117	289	225	544	446	127
2	160	290	311	355	240	294	266
3	19	311	169	219	59	101	243
4	1	105	64	46	27	18	132
überhaupt nicht zutreffend (5)	0	26	18	15	2	0	40
Summe	**878**	**849**	**851**	**860**	**872**	**859**	**808**
Antwortoptionen / Prozent:							
voll und ganz zutreffend (1)	79	14	34	26	62	52	16
2	18	34	37	41	28	34	33
3	2	37	20	25	7	12	30
4	0	12	8	5	3	2	16
überhaupt nicht zutreffend (5)	0	3	2	2	0	0	5

Fragebogenposition: 24

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Kap. B.7.

Frage: **Hat das Inkrafttreten des Mediationsgesetzes 2012 die Entwicklung der Mediation spürbar beeinflusst?**

Antwortoptionen:		**Anzahl**	**Prozent**
sehr positiv	□	23	3
eher positiv	□	176	23
keine spürbaren Wirkungen	□	519	69
eher negativ	□	28	4
sehr negativ	□	3	0
Summe		**749**	

Fragebogenposition: 35

Frage: **Wie zufrieden sind Sie im Hinblick auf die folgenden Aspekte [der Entwicklung der Mediation]?**

Merkmale – Gruppe 1

Antwortoptionen / Anzahl:	**Zunahme der Fälle/Mediationen**	**Konkurrenzdruck unter den Mediatorinnen / Mediatoren**	**Eignung der Mediatorinnen und Mediatoren**	**Bekanntheit der Mediation in der Bevölkerung**
sehr zufrieden (1)	49	22	16	10
2	149	85	150	101
3	234	261	244	195
4	142	121	139	252
überhaupt nicht zufrieden (5)	175	88	64	243
Summe	**749**	**577**	**613**	**801**
Antwortoptionen / Prozent:				
sehr zufrieden (1)	7	4	3	1
2	20	15	24	13
3	31	45	40	24
4	19	21	23	31
überhaupt nicht zufrieden (5)	23	15	10	30

Fragebogenposition: 34

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Merkmale – Gruppe 2

Antwortoptionen / Anzahl:	**Konkurrenzdruck durch Güterichter**	**Konkurrenzdruck durch "Schlichtungs-stellen"**	**Konkurrenzdruck durch "Telefon-mediation" (durch Versicherungen)**	**Konkurrenzdruck durch andere Verfahren (z.B. Aufstellungen, Therapien etc.)**
sehr zufrieden (1)	15	15	16	43
2	48	46	30	83
3	120	137	107	171
4	97	89	75	66
überhaupt nicht zufrieden (5)	122	95	150	35
Summe	**402**	**382**	**378**	**398**
Antwortoptionen / Prozent:				
sehr zufrieden (1)	4	4	4	11
2	12	12	8	21
3	30	36	28	43
4	24	23	20	17
überhaupt nicht zufrieden (5)	30	25	40	9

Fragebogenposition: 34

Frage: **Ist Ihnen die "Verordnung über die Aus- und Fortbildung von Zertifizierten Mediatoren" bekannt?**

Antwortoptionen:		**Anzahl**	**Prozent**
ja	□	672	78
nein	□	191	12
Summe		**863**	

Fragebogenposition: 29

Frage: **Welche Vorteile wird die Rechtsverordnung aus Ihrer Sicht mit sich bringen?**

Antwortoptionen (Mehrfachantworten erlaubt):		**Anzahl**	**Prozent**
Sicherstellung der Grundqualifikation der Mediatorinnen und Mediatoren	□	263	47
Verbesserung der Berufsperspektiven für Mediatorinnen und Mediatoren	□	125	22
Gewährleistung angemessener Honorare	□	77	14
Arbeitsmöglichkeit nach dem Verbraucherstreitbeilegungsgesetz (VSBG)	□	67	12
Sonstiges	□	31	6
Summe		**563**	

Fragebogenposition: 30

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Frage: **Wie bewerten Sie eine Mediationskostenhilfe (zusätzlich zur Prozesskostenhilfe) zur Verbreitung der Mediation in Deutschland?**

Antwortoptionen / Anzahl:	**Für die Entwicklung der Mediation allgemein (Häufigkeit von Mediationen)**	**Für Ihre eigene Mediationstätigkeit (Zunahme der Mediationen)**
sehr gut (1)	504	287
2	129	134
3	69	217
4	12	17
sehr schlecht (5)	22	27
Summe	**736**	**682**
Antwortoptionen / Prozent:		
sehr gut (1)	68	42
2	18	20
3	9	32
4	2	2
sehr schlecht (5)	3	4

Fragebogenposition: 26

Frage: **Wie bewerten Sie die Regelung des Verbraucherstreitbeilegungsgesetz (VSBG) zur Verbreitung der Mediation in Deutschland?**

Antwortoptionen / Anzahl:	**Für die Entwicklung der Mediation allgemein (Häufigkeit von Mediationen)**	**Für Ihre eigene Mediationstätigkeit (Zunahme der Mediationen)**
sehr gut (1)	112	66
2	142	77
3	204	282
4	30	29
sehr schlecht (5)	44	58
Summe	**532**	**512**
Antwortoptionen / Prozent:		
sehr gut (1)	21	13
2	27	15
3	38	55
4	6	6
sehr schlecht (5)	8	11

Fragebogenposition: 27

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Frage: **Wie bewerten Sie die Regelungen des geltenden Rechts zur Vollstreckbarkeit von Mediationsvereinbarungen zur Verbreitung der Mediation in Deutschland?**

Antwortoptionen / Anzahl:	**Für die Entwicklung der Mediation allgemein (Häufigkeit von Mediationen)**	**Für Ihre eigene Mediationstätigkeit (Zunahme der Mediationen)**
sehr gut (1)	95	66
2	143	93
3	242	320
4	67	50
sehr schlecht (5)	49	40
Summe	**596**	**569**
Antwortoptionen / Prozent:		
sehr gut (1)	16	12
2	24	16
3	41	56
4	11	9
sehr schlecht (5)	8	7

Fragebogenposition: 28

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Zusammenfassung der wesentlichen Ergebnisse

1. Teil A. Juristischer Teil

Die in Rechtsprechung und Literatur geführten Diskussionen berühren ein breites Spektrum an Fragen. Zumindest bei einigen der Themen könnte erwogen werden, bei einer eventuellen Novellierung des MediationsG überprüft zu werden.

So könnte erwogen werden, § 4 MediationsG auszuweiten und eine Schweigepflicht auch für die Parteien und ihre Anwälte zu schaffen. In Bezug auf die Anwälte könnte ein solcher Schutz auch durch eine Anpassung von § 43a Abs. 2 BRAO, § 203 StGB erreicht werden.

Weiterhin könnte klargestellt werden, ob die Auswahl des Mediators zwingend allein den Parteien obliegen muss oder ob auch ein Dritter die Person des Mediators verbindlich festlegen kann oder ob er ein Vorschlagsrecht haben kann, wobei die Parteien an den Vorschlag nicht gebunden sind.

Aus Gründen der Vergleichbarkeit mit der Situation bei der Schlichtungsvereinbarung könnte geregelt werden, dass die vor einem Konfliktbeilegungsversuch zwischen den Parteien geschlossene Mediationsabrede eine Hemmung der Klagbarkeit für die Dauer der Anhängigkeit der Mediation begründet.

2. Teil B. Empirischer Teil

2.1. Befragung der Mediatorinnen und Mediatoren: Hohe Beteiligung

Mehr als 1.000 Personen haben hat sich an der Befragung der Mediatorinnen und Mediatoren beteiligt. Die hohe Beteiligung ist insbesondere der Unterstützung durch zahlreiche Verbände der Mediation zu verdanken, die ihre Mitglieder vollständig angeschrieben und um Teilnahme gebeten haben.

Diejenigen Antwortenden, bei denen die Mediation das Hauptarbeitsgebiet (und wesentliche Einkommensquelle) darstellt, weisen einen relativ hohen Altersdurchschnitt auf. 67% aus dieser Gruppe sind älter als 50 Jahre (ansonsten sind es ca. 50%). Viele, gerade der Jüngeren, können auf dem Mediationsmarkt möglicherweise nicht Fuß fassen oder orientieren sich ohnehin beruflich in eine andere Richtung (Mediation als Zusatzqualifikation z.B. bei Führungskräften im Personalbereich). Die größte Berufsgruppe, die mit Haupt- oder Nebentätigkeit im Bereich der Mediation tätig ist, sind Beraterinnen / Berater, Coaches usw. (42%), sowie Anwältinnen und Anwälte: 20%.

Mediatorinnen und Mediatoren sind zumeist in mehreren Bereichen tätig, und zwar in den Bereichen

7. Innerhalb von Unternehmen und anderen Organisationen (Verwaltungen, Krankenhäuser, Schulen, kirchlich): 26% Wirtschaftsbetriebe + ca. 23% andere
8. Familie und Partnerschaft: 22% / Nachbarschaftsstreitigkeiten: 10%
9. Wirtschaftsmediation (B2B[425]): 12%

[425] Business-to-Business.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

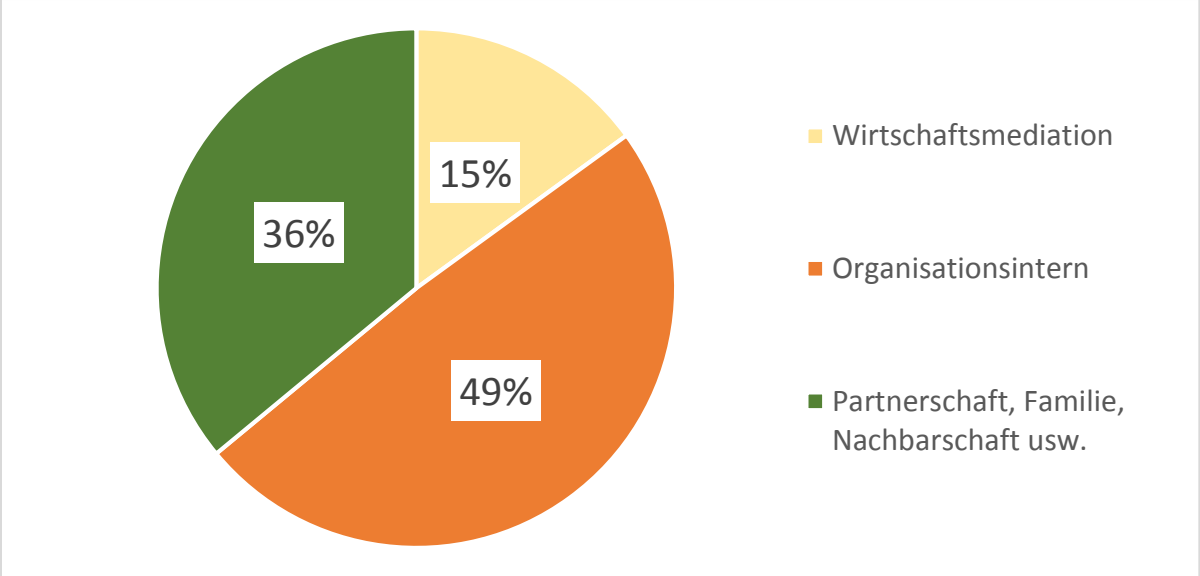


Abbildung 3-7. Arbeitsbereiche, zusammengefasst nach Kategorien, Prozentwerte, n = 948

2.2. Entwicklung und Situation der Mediation

Mediation wird zumeist als Nebentätigkeit oder nur „ausnahmsweise“, d.h. neben dem eigentlichen Beruf falls sich eine Gelegenheit ergibt, ausgeübt. Bei drei Viertel der Antwortenden (75%) im Rahmen der Befragung macht Mediation (deutlich) weniger als 25% ihrer beruflichen Tätigkeit aus. Nur die Personen, die Mediation als Hauptarbeitsgebiet ausüben, haben einen signifikant höheren Anteil von Mediation an der beruflichen Tätigkeit und führen auch eine deutlich höhere Zahl von Mediationen durch. Diejenigen, die Mediation nur als Zusatzqualifikation ansehen, führen überdurchschnittlich häufig überhaupt keine Mediationen durch, und auch diejenigen, die „nur noch gelegentlich“ Mediationen durchführen, haben sehr häufig nur eine geringe Fallzahl (weniger als 5 Mediationen pro Jahr) aufzuweisen.

Mehr als zwei Drittel (69%) der Antwortenden gaben an, Mediation als Nebentätigkeit bzw. nur „ausnahmsweise“ auszuüben. Fügt man noch die kleine Gruppe derjenigen hinzu, die angegeben haben, Mediationstechniken nur als „Zusatzqualifikation“ erworben zu haben (ca. 3%), dann nähert sich die Gruppe derjenigen, die Mediation nicht als „Hauptberuf“ ausübt oder ausüben will, drei Vierteln (72%). Ca. 17% der Antwortenden oder 187 Personen haben Mediation als ihre Haupttätigkeit bezeichnet. Weitere 11% gaben an, Mediation „nur noch gelegentlich“ auszuüben.

Viele der Mediatorinnen und Mediatoren (ca. 25%) sind in der Mediations-Aus- und Fortbildung tätig. In der Gruppe mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet beträgt der Anteil der Ausbilderinnen und Ausbilder 33%. In dieser Gruppe ist Ausbildung sehr häufig ein großer Bestandteil der beruflichen Tätigkeit.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

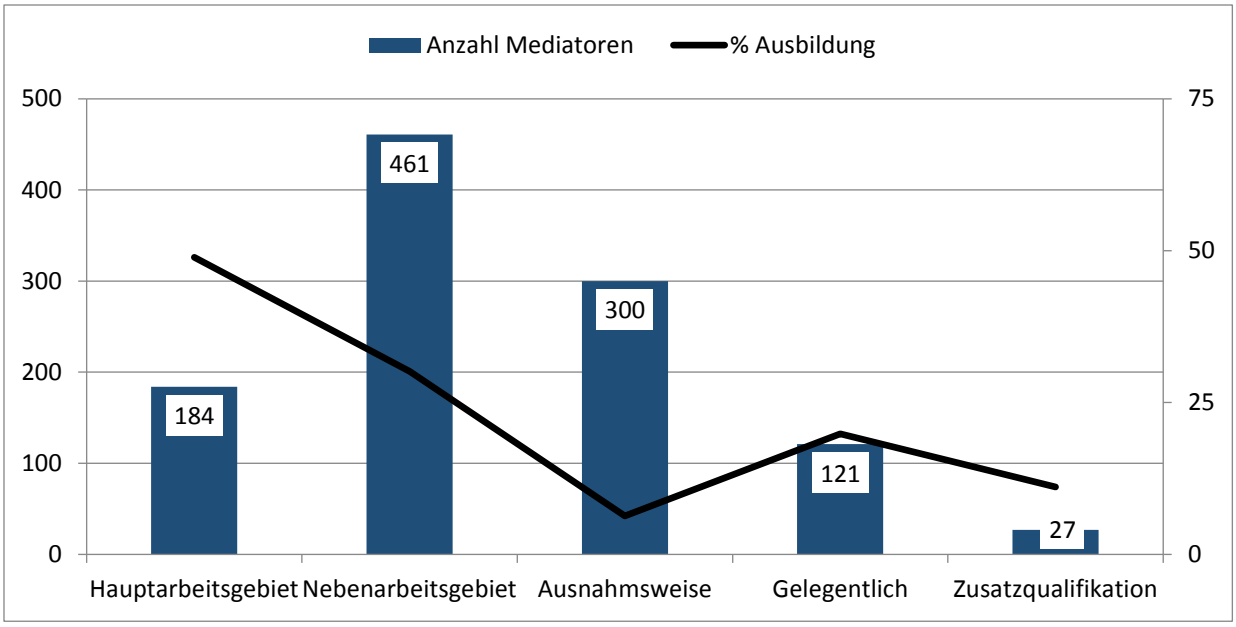


Abbildung 4-6.Tätigkeit im Bereich Mediation (absolute Werte) sowie Aus- und Weiterbildung (Valide Prozentwerte) mit Angabe zu beiden Fragestellungen (n=275)

Nur ein geringer Anteil der Mediatorinnen und Mediatoren erzielt einen hohen Anteil ihres Einkommens aus Mediationstätigkeit (am Häufigsten zwischen 1% und 24% des Einkommens). Auch bei der Gruppe mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet generiert die Mehrheit nur weniger als die Hälfte ihres Einkommens mit Mediation (daher dürften die zusätzlichen Einkommensmöglichkeiten im Bereich der Aus- und Fortbildung sehr willkommen sein). Ca. 18,5% der Antwortenden (143 Personen) haben angegeben, dass sie keine Einnahmen aus Mediationen im abgefragten Zeitraum erzielt haben. Die Antwortenden mit Mediation als Neben-, vor allem aber als Hauptarbeitsgebiet erzielen häufiger höhere Honorare (Stundensätze) als die Personen der anderen Gruppen. Bei ca. der Hälfte der Antwortenden hat sich die Höhe der Stundensätze in den vergangenen Jahren nicht verändert. Bei etwas mehr als einem Drittel (35%) hat sind die Honorare etwas gestiegen. Einen (leichten) Zuwachs bei der Honorarhöhe hatten im Wesentlichen die Antwortenden der Gruppe „Hauptarbeitsgebiet“ zu verzeichnen.

In den Jahren 2014 bis 2016 sind von den Mediatorinnen und Mediatoren, die an der Befragung teilgenommen haben, insgesamt etwa 7.000 bis 8.500 Mediationen durchgeführt worden. Ein eindeutiger Trend für eine Zu- oder Abnahme ist nicht auszumachen. Allerdings ist die Zahl der Mediatorinnen und Mediatoren, die weniger als 5 Mediationen pro Jahr aufzuweisen haben, im beobachteten Zeitraum (vor 2014 bis 2016) deutlich angestiegen (wobei die Gruppe mit weniger als 5 Mediationen ohnehin ab dem Jahr 2014 die mit Abstand zahlenmäßig größte Gruppe ist). Demgegenüber geht die Zahl derjenigen Mediatorinnen und Mediatoren, die mehr als 20 Mediationen im Jahr durchgeführt haben, etwas zurück.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

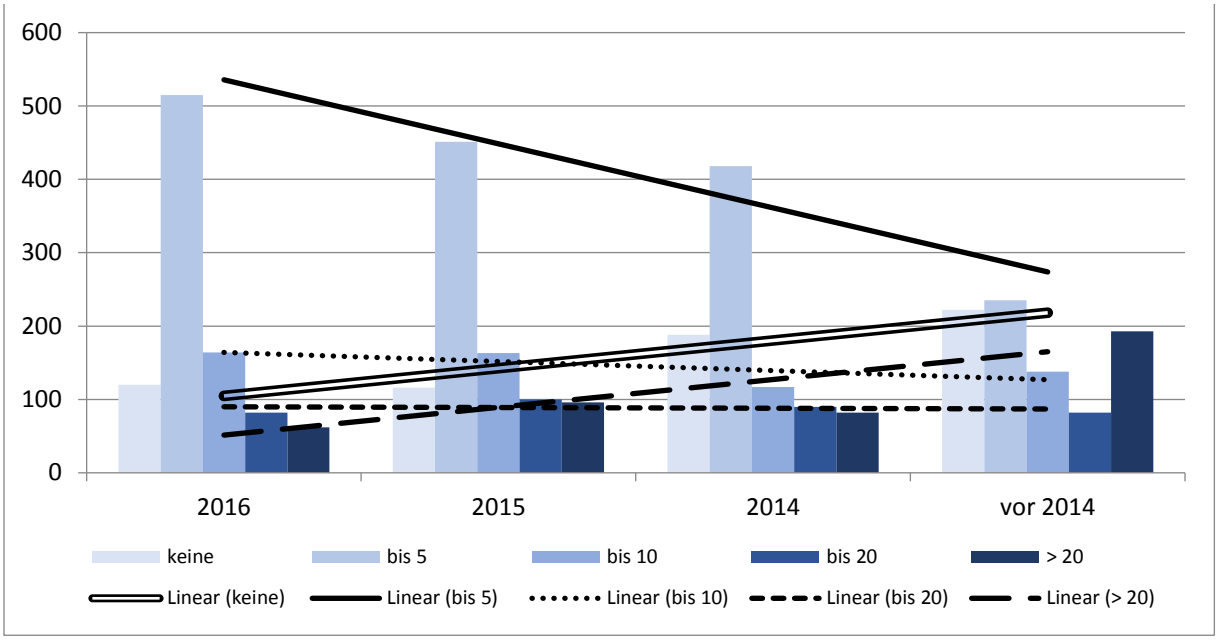


Abbildung 4-10. Zahl der Mediationen differenziert nach Häufigkeit der Ausübung, Absolute Werte (n=870-943)

Im Jahr 2016 haben mehr als zwei Drittel (67%) der Antwortenden (949) weniger als 5 oder gar keine Mediationen durchgeführt (davon gar keine 13%). Auf zwischen 10 und 20 Mediationen kommen 18% und auf mehr als 20 Mediationen 7%.

Die meisten Anfragen werden bei der Mehrheit der Mediatorinnen und Mediatoren unmittelbar durch Anfragen von Interessenten gestellt. Ein weiterer großer Teil kommt über die Empfehlung vorangegangener Medianden zustande. Insgesamt beruht die Hälfte aller Mediationen auf einer unmittelbaren Anfrage oder der Empfehlung vorangegangener Medianden. Die Anzahl der Fälle, die in der gerichtsnahen Mediation vermittelt wurden, bleibt vermutlich am weitesten hinter den Erwartungen zurück. Innerhalb von 12 Monaten gab es 1.124 Fälle, die an 102 (externe) Mediatorinnen und Mediatoren überwiesen worden sind. Das sind ca. 5% der insgesamt durchgeführten Mediationen. Auch die Zahl der durch Beratungsstellen vermittelten Mediationen (842) ist gering. Mediatorinnen und Mediatoren mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet sind vom freien Markt in vergleichsweise geringem Umfang abhängig: 33% der Mediationen resultieren bei dieser Gruppe aus direkten Anfragen von Interessenten. Bei den anderen Gruppen sind es 43% bzw. 47%. Dagegen ist der Anteil der Fälle, die für die Mediatorinnen und Mediatoren mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet durch Vermittlung von Rechtsanwälten, Beratungsstellen und Gerichten zustande kommt, signifikant (drei bis viermal) höher als bei den anderen Gruppen.

Die folgenden wichtigen Aspekte können festgehalten werden:

- Die Anzahl der Anfragen, die aus dem freien Markt kommen, ist (viel) zu gering, um die Zahl der Mediatoren auch nur annährend auszulasten oder deren Einkommen zu sichern. Dadurch haben viele Mediatorinnen und Mediatoren eine sehr geringe Zahl an Praxisfällen aufzuweisen.
- Eine spürbare Wirkung einer „Mund-zu-Mund-Propaganda“ (Empfehlung ehemaliger Medianden) ist für den Bereich der Mediation (eine Zunahme der Mediationen) nicht feststellbar.
- Die Mediationen, die aufgrund der Vermittlung von Rechtsanwältinnen und Rechtsanwälten sowie Gerichten und Rechtschutzversicherungen zustande kommen, konzentrieren sich auf einen vergleichsweise kleinen Kreis an Mediatorinnen und Mediatoren

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Der häufigste Grund der angegeben wurde, warum eine Mediation trotz Anfrage nicht zustande gekommen ist, ist, dass eine andere Klärung, z.B. ein Gerichtsverfahren angestrebt wird (57%). Andere Gründe sind zu hohe Kosten (34%) oder die fehlende Vollstreckbarkeit der Mediationsvereinbarung (10%).

2.3. Ausbildung der Mediatorinnen und Mediatoren

Der ganz überwiegende Teil der Antwortenden (80%) hat eine durch die Verbände anerkannte (78%) oder damit vergleichbare Ausbildung absolviert. Ein Studium haben 13% abgeschlossen.

Lediglich 5% der Antwortenden (1.090 Personen) haben weniger als 120 Ausbildungsstunden aufzuweisen. Mehr als 70% sind mehr als 200 Stunden ausgebildet worden. Es könnten demnach, was die Ausbildungsstunden anbelangt, fast alle an der Befragung Teilnehmenden den Titel eines „Zertifizierten Mediators“ nach dem MediationsG, für den die ZMediatAusbV mindestens 120 Stunden voraussetzt, erlangen. Etwas anders ist die Situation hinsichtlich der Praxisfälle, die regelmäßig nachgewiesen werden müssen (Vgl. Kap. B.4.5.). Hier werden insbesondere die Mediatorinnen und Mediatoren, die Mediation nur als Zusatzqualifikation ansehen, „nur“ ausnahmsweise, oder „nur noch“ gelegentlich ausüben, in relativ hoher Zahl die erforderliche Zahl an Praxisfällen nicht erreichen.

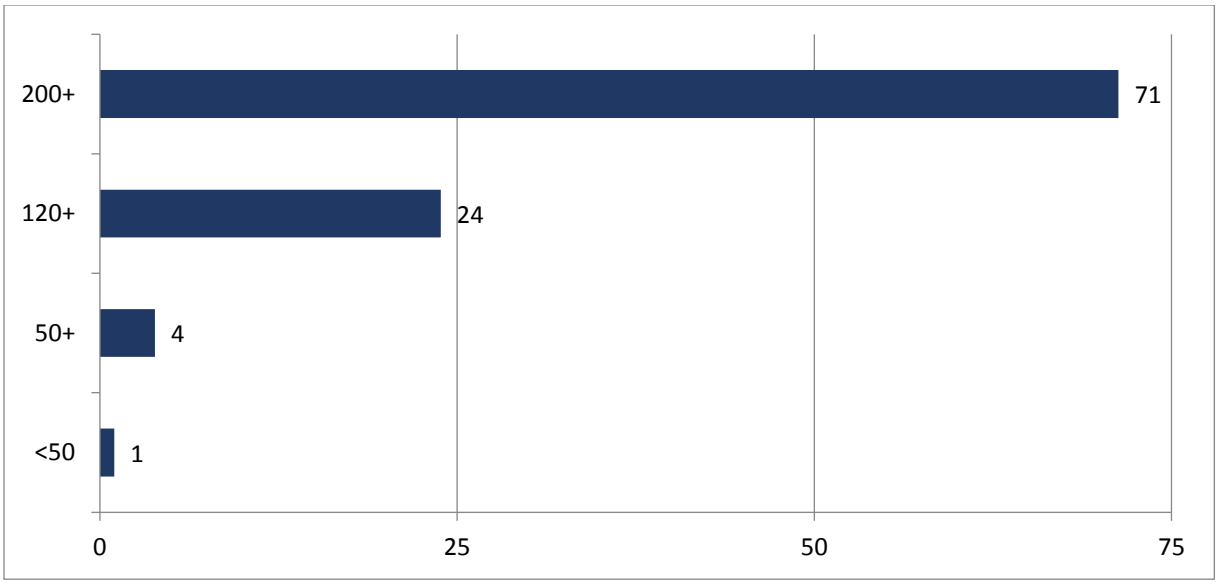


Abbildung 5-1. Anzahl der Ausbildungsstunden, Prozentwerte, n = 1.090

Die „Mediations-Ausbildung zahlt“ sich in erster Linie für die Personen mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet „aus“. Diese haben zu 86% mehr als 200 Stunden Ausbildung aufzuweisen, erzielen dabei zu 79% mehr als ein Viertel ihres Einkommens aus Mediation und in mehr als zwei Drittel der Fälle mehr als € 100 Honorar (pro Stunde). Die Mediatorinnen und Mediatoren aus der Gruppe „nur noch“ gelegentlich haben immerhin zu 75% mehr als 200 Stunden Ausbildung absolviert. Sie erzielen aber nur zu ca. 1% (!) mehr als ein Viertel ihres Einkommens aus Mediation und (nur) zu 31% mehr als € 100 in der Stunde an Honorar.

Bei der Frage nach der Vergleichbarkeit der Ausbildungen, insbesondere zwischen einem Studium und einer Zusatzausbildung (nach Verbandsstandard), haben sich viele der Antwortenden einer Bewertung enthalten (mehr als 40% haben die Option „keine Angabe“ gewählt). Weiterhin haben mehr als 50% der Antwortenden sich dahingehend geäußert, dass die Ausbildungen nicht oder nur teilweise vergleichbar seien. Nur eine Minderheit von 7% ist der Meinung, die Ausbildungen seien vergleichbar. Diejenigen, die ein Studium absolviert haben, sind überdurchschnittlich häufig der Auffassung, die Ausbildungen seien nicht vergleichbar.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Kritisch hinsichtlich der Vergleichbarkeit äußern sich insbesondere diejenigen Antwortenden, die selbst in der Ausbildung tätig sind. Diese Gruppe ist um 25%-Punkte häufiger der Auffassung, die Ausbildungen seien nicht oder nur teilweise vergleichbar, als diejenigen, die nicht in der Ausbildung tätig sind. Die Antwortenden weisen mit deutlichem Abstand die Qualität der Lehrkräfte und deren Praxiserfahrung als die wichtigsten Faktoren dafür aus, dass es Unterschiede in den Mediationsausbildungen gibt. Der Dauer der Ausbildung kommt dabei eher eine nachrangige Bedeutung zu.

Praxiselemente machen grundsätzlich einen sehr großen Teil der Mediationsausbildung aus. Bei mehr als ca. 77% der Antwortenden nahmen Rollenspiele mehr als 25% der Ausbildung in Anspruch. Im Falle der Supervision ist der Anteil mit ca. 20% deutlich geringer.

Auf die Frage, „was eine gute Mediatorin oder einen guten Mediator ausmacht“, äußerten die meisten Antwortenden, wichtig oder besonders wichtig seien die „Haltung“ als Mediatorin oder Mediator (83%) und die Persönlichkeit (75%). Die Qualität der Ausbildung wird dagegen (nur) von etwas mehr als der Hälfte der Antwortenden als wichtig angesehen (54%). Praxiserfahrung, die Zahl der Ausbildungsstunden und noch mehr Fortbildung werden als deutlich weniger wichtig erachtet. Es ergeben sich nur wenige unterschiedliche Bewertungen zwischen den Mediatorengruppen. Zu den Ausnahmen gehört, dass diejenigen, die vermehrt beruflich im Bereich der Mediation tätig sind (Haupt- und Nebenarbeitsgebiet), deutlich häufiger der Meinung sind, dass Praxiserfahrung wichtig wäre.

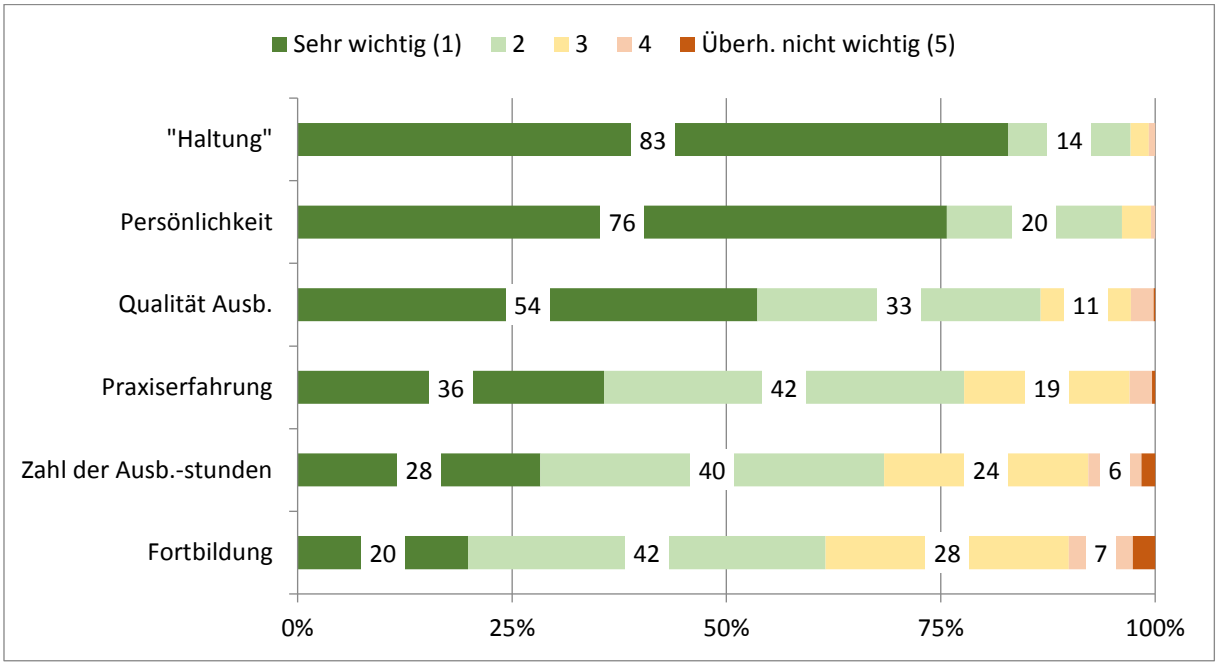


Abbildung 5-11. Gründe für die Eignung zur Mediatorin bzw. Mediator, Prozentwerte (geordnet nach Wichtigkeit), n = 1.053 – 1.085

2.4. Praxis der Mediation

Obwohl sich die Mediatorinnen und Mediatoren i.d.R. am „formellen“ oder „schulmäßigen“ Mediationsverfahren orientieren, arbeiten sie in der Praxis zumeist mit „situationsbezogenen Abweichungen“: 91% von 818 Antwortenden gaben an, dies zu tun.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

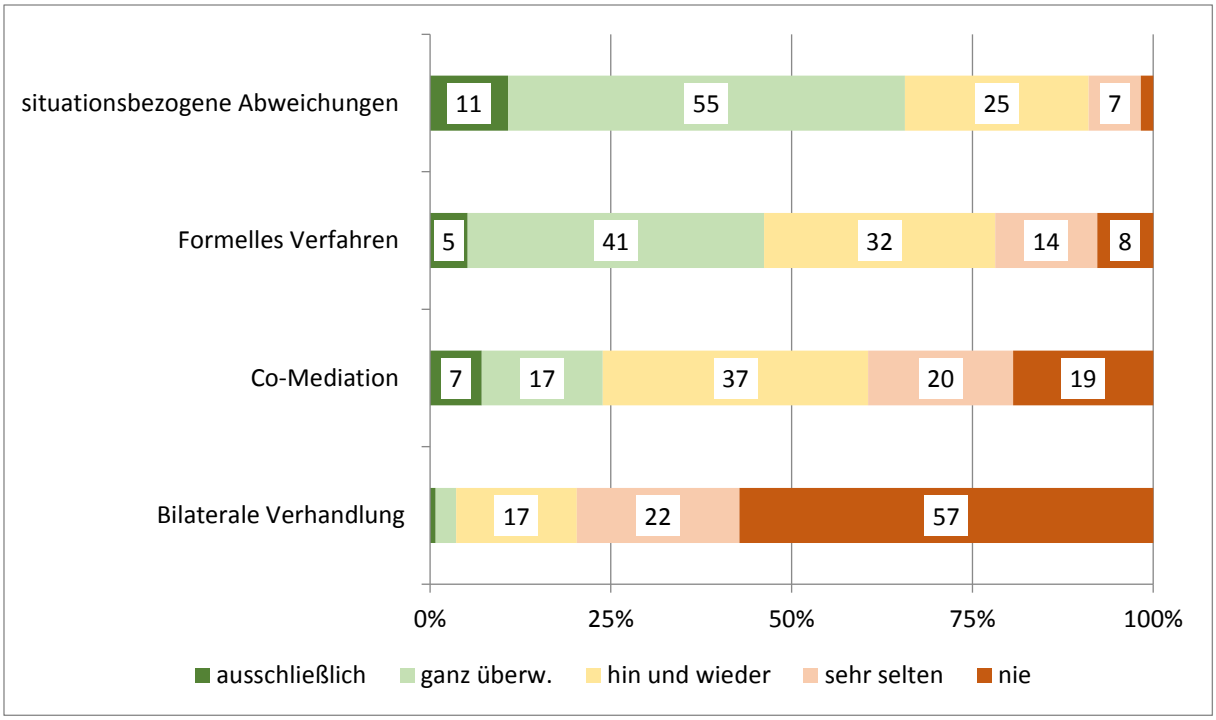


Abbildung 6-1. Ablauf der Mediation in der Praxis, Prozentwerte, n = 818, 710, 728, 636

Dies lässt sich (statistisch) damit erklären, dass diejenigen, die situationsbezogen vom formellen Verfahren abweichen, häufiger erfolgreich sind, d.h. eine Konfliktlösung erzielen, als diejenigen Mediatorinnen und Mediatoren, die (strikt) am formellen Verfahren festhalten. Vielmehr hat die letztere Gruppe, je mehr sie am formellen Verfahren festhält, umso weniger Konfliktlösungen zu verzeichnen oder sonstige positive Effekte wie eine Versachlichung des Konflikts.

Aufgrund der Analyse der Daten der vorliegenden Befragung bieten sich drei Varianten an, um das Ergebnis zu interpretieren:

1. Erfahrene Mediatorinnen und Mediatoren wenden das Verfahren, je nach Fall und Medianden, flexibel an. Dies kann vom „schulmäßigen“ Verfahren stark abweichen, von der Einschaltung von Psychologinnen/Psychologen, Rechtsbeiständen oder anderen Experten bis zu einem vollständigen Systemwechsel, z.B. zur Schlichtung.
2. Das Verfahren wird von denjenigen, insbesondere jenen, die sich starr am „schulmäßigen“ Verfahren orientieren, unzureichend angewendet. Das liegt möglicherweise daran, dass diese Gruppe von Mediatorinnen und Mediatoren zu wenig Praxis hat oder die persönliche Eignung nicht mitbringt. In beiden Fällen kann das Festhalten am „schulmäßigen“ Verfahren“ aus der Unsicherheit der Mediatorin oder des Mediators resultieren.
3. Das Verfahren, so, wie es gelehrt wird, funktioniert in der Praxis nicht oder nur höchst selten.

Besonders häufig wird die Mediation um das Verfahren der Evaluation ergänzt, obwohl dies, was die Erfolgswahrscheinlichkeit z.B. für eine Konfliktlösung oder eine Versachlichung des Mediationsverfahrens anbetrifft, nur in seltenen Fällen eine positive Wirkung zeigt. Die Mediatorinnen und Mediatoren, die mit Elementen der Vermittlung und Schlichtung arbeiten, erzielen damit häufiger Erfolge. Es ist zu vermuten, dass die Antwortenden im Laufe ihrer Praxis ganz spezifische Vorgehens- und Verfahrensweisen identifiziert haben, die für den Erfolg einer Mediation förderlich sind und die nicht zu 100% mit der erlernten „Schulmediation“ übereinstimmen.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Die Ergänzung der Mediation um Psychologen, Rechtsbeistände und andere Fachleute wirkt sich, statistisch betrachtet, insbesondere darauf positiv aus, dass ein Mediationsverfahren nicht abgebrochen wird.

Die vorliegende Untersuchung liefert Anhaltspunkte dafür, dass die (situationsbedingten) Abweichungen von der schulmäßigen Mediation den Mediatorinnen und Mediatoren dabei helfen, eine Konfliktlösung oder eine Versachlichung des Konflikts zu erreichen. Die dieser Hypothese zugrunde liegenden Daten reichen jedoch nicht aus, um diese vollständig absichern zu können. Die Deutsche Stiftung für Mediation hat im April 2016 eine Projektreihe mit Nahmen GANDALF initiiert, die die Nachfrage nach Mediation (durch Bürgerinnen und Bürger) erforschen soll.[426] Leider liegen noch keine Ergebnisse vor, die für die vorliegende Evaluation verarbeitet werden könnten.

Obwohl sehr häufig eine Abschlussvereinbarung erzielt wird, so muss dies nicht heißen, dass auch der Konflikt beendet werden konnte. Wie bereits für den Bereich der Güterichter zu sehen war (vgl. Kap. B.2.3. und B.2.4.), liegt die Wahrscheinlichkeit einer Konfliktbeilegung bei ca. 50%. Es zeigt sich weiterhin, dass die Persönlichkeit der Mediatorin oder des Mediators die wichtigste Rolle zu spielen scheint. Es hatte sich bereits in Kap. B.5.3. gezeigt, dass die „Haltung“ und die kommunikative Kompetenz eine „gute“ Mediatorin oder einen „guten“ Mediator ausmachen. Der zweitwichtigste Punkt ist die Bereitschaft der Konfliktparteien, freiwillig an der Mediation teilzunehmen. Daran scheitert die Anbahnung vieler Mediationen (vgl. Kap. B.4.7.), aber auch die Lösung eines Konflikts (vgl. Kap. B.6.3. und B.6.4.). Dagegen werden die Ausbildungsstandards inklusive der Zahl der Ausbildungsstunden (vgl. Kap. B.5.) seltener als Erfolgskriterien gesehen (vgl. Kap. B.6.1.).

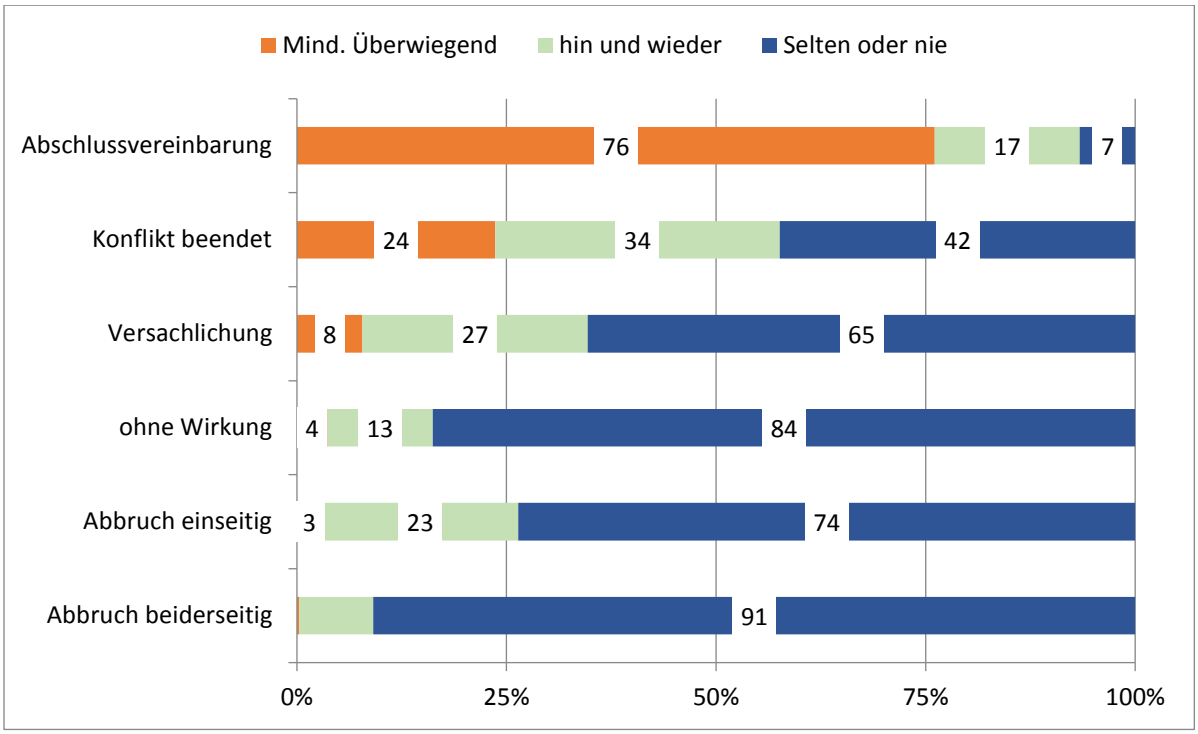


Abbildung 6-11. Ablauf der Mediationsverfahren, Prozentwerte, n = 861-660

2.5. Entwicklung der Güterichterverfahren

Die Entwicklung der Fallzahlen der Güterichterverfahren stagniert auf einem relativ niedrigen Niveau (im Allgemeinen im niedrigen einstelligen Prozentbereich oder auch im Promillebereich, je nach Art des Gerichts). Besonders geeignet für Güterichterverfahren scheinen die Familiengerichte sowie die

[426] Vgl. http://www.deutsche-stiftung-mediation.de/mit-gandalf-auf-forschungsreise.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Zivilgerichte zu sein und hier besonders die Landgerichte in der ersten Instanz. Da es auch bei gleichen Gerichtstypen, zwischen einzelnen Gerichtstypen, Gerichtsbezirken wie auch den Bundesländern große Unterschiede gibt, was die Anzahl von Verweisen an den Güterichter angeht, stellt sich die Frage, ob die Zahl der Güterichterverfahren nicht höher sein könnte. Die Verweisquote (d.h. der Anteil der an den Güterichter verwiesenen an der Gesamtzahl der anhängigen Fälle) ist in Niedersachsen bereits zwischen den OLG-Bezirken sehr unterschiedlich, Braunschweig 9,1% und Oldenburg 4,3%. In anderen Bundesländern sind die Quoten noch deutlich geringer, z.B. in Rheinland-Pfalz 0,1% in den OLG-Bezirken Koblenz und Zweibrücken. Dies weist darauf hin, dass zumindest die Gesamtzahl der Güterichterverfahren in Deutschland noch Steigerungspotential aufweist.

Anderseits zeigen die Daten, dass der Einsatz des Güterichterverfahrens derzeit offenbar an Grenzen stößt (nach Datenlage [des Statistischen Bundesamtes] aktuell 2% bis maximal 5% der Fälle im Bereich Familien- und Zivilgerichte). Zwei Aspekte spielen hier die Hauptrolle:

1. Die Bereitschaft beider (Konflikt-)Parteien einer Mediation zuzustimmen. Wenn auch nur eine Partei keine Bereitschaft zeigt, steigt die Wahrscheinlichkeit des Scheiterns eines Güterichterverfahrens signifikant an bzw. es kommt gar nicht erst zu Stande. Zwar kann man auf die Parteien einwirken, ein Güterichterverfahren durchzuführen, die Wahrscheinlichkeit des Erfolgs bleibt gleichwohl gering.
2. Auch wenn beide Parteien zustimmen, liegt die „Erledigungsquote“ im Durchschnitt bei etwa 50%, d.h.ca. die Hälfte der Fälle muss vom Güterichter wieder an den Prozessrichter zurückgegeben werden („Erfolg“ bedeutet in diesem Zusammenhang die vollständige Konfliktbeilegung durch den Güterichter, sodass das Verfahren nicht an den Prozessrichter zurückgegeben werden muss).

Das Intervall könnte unter anderen Rahmenbedingungen, z.B. bei stärkerer Förderung der Güterichterverfahren oder gezielterer Auswahl „geeigneter Verfahren“, möglicherweise eine andere Größenordnung haben.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Landgerichte, 1. Instanz	Verweisquote	Erledigungsquote	Ø Dauer
OLG-Bezirk Braunschweig	9,1%	30,4%	16,2
Mecklenburg-Vorpommern	7,0%	32,5%	11,2
OLG-Bezirk Celle	6,5%	45,1%	11,7
Berlin	6,3%	35,3%	12,7
Bremen	6,1%	61,8%	13,2
OLG-Bezirk Köln	5,7%	46,9%	13,2
Schleswig-Holstein	4,5%	41,8%	16,5
OLG-Bezirk Oldenburg	4,3%	45,1%	9,1
Sachsen-Anhalt	3,3%	45,4%	13,4
Thüringen	2,1%	55,8%	12,4
Brandenburg	1,7%	63,5%	12
OLG-Bezirk Hamm	1,4%	45,2%	10
OLG-Bezirk Bamberg	1,2%	72,7%	12,7
OLG-Bezirk Düsseldorf	1,2%	74,1%	14,7
OLG-Bezirk Nürnberg	1,0%	57,4%	13,1
OLG-Bezirk München	0,6%	73,5%	15,2
Hamburg	0,6%	75,3%	13,9
Sachsen	0,5%	61,5%	14,4
OLG-Bezirk Karlsruhe	0,3%	84,9%	14,3
OLG-Bezirk Stuttgart	0,3%	87,1%	7,1
Saarland	0,1%	75,0%	27,4
OLG-Bezirk Zweibrücken	0,1%	0,0%	16,2
OLG-Bezirk Koblenz	0,1%	37,5%	18,6
Hessen	0,1%	63,6%	16,3

Tabelle 2-4. Verweis-, Erledigungsquoten sowie durchschnittliche Bearbeitungsdauer bei Güterichterverfahren, Landgerichte, 1. Instanz (Zivilverfahren), 2015, Prozentwerte und Monate, geordnet nach Höhe der Verweisquote, Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 10, Reihe 2.1

Nach aktueller Datenlage steigt mit zunehmender Verweisquote und dann, wenn die Parteien ihre Zustimmung nicht vorab erklärt haben, die Wahrscheinlichkeit des Scheiterns eines Güterichterverfahrens signifikant an. Für die Gerichte bedeutet dies, dass eine zunehmende Zahl an Verweisen an den Güterichter, insbesondere wenn die Zustimmung der Parteien nicht eingeholt wurde bzw. ein Verfahren ohne deren Zustimmung angeordnet wird, einen (erheblichen) zusätzlichen Aufwand bedeutet, da sich in zunehmender Zahl sowohl der Prozessrichter als auch der Güterichter mit dem gleichen Fall beschäftigen müssen. Aus Sicht der Gerichte erscheint es daher rational, nur diejenigen Fälle mit hoher Erfolgsaussicht an den Güterichter zu verweisen, um (unnötige) Mehrarbeit zu vermeiden. Auch der in einigen Interviews geäußerte Einwand, dass der nach einem (gescheiterten) Güterichterverfahren erzielte Vergleich vor dem Prozessrichter im Grunde bereits vor dem Güterichter „offensichtlich“ war, ändert nichts am Problem der Doppelbefassung. Es stellt sich vielmehr die Frage, warum der Prozessrichter erreicht, was der Güterichter nicht schafft.

Weiterhin kann man die Frage(n) stellen, ob nicht eine bessere Auswahl geeigneter Fälle sowie die bessere Informierung und Schulung der Richter die Zahl der Güterichterverfahren erhöhen könnte. Hierüber können derzeit keine, auf Daten gestützte Aussagen gemacht werden. Es kann aber zumindest die Vermutung geäußert werden, dass mit zunehmenden Erfahrungen an den Gerichten

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

und Schulung der Richter die Auswahlpraxis und das oben geschilderte Problem des abnehmenden Nutzens (im Verhältnis zu den Kosten) des Güterichterverfahrens sich verbessern. Um diese Vermutung untermauern zu können, bedarf es aber noch einige Jahre der Erfassung der Güterichterverfahren durch DeStatis, um einen verlässlichen Trend ermitteln zu können, der belastbar nicht durch zufällige Schwankungen beeinflusst sein kann.

2.6. Bewertung des Mediationsgesetzes und der Regulierung des Mediationsmarktes

Das Mediationsgesetz (MediationsG) ist seit 2012 in Kraft. Die Zahl der Mediationen hat sich seit dieser Zeit nicht erhöht und ist eher konstant geblieben (siehe Kap. B.1. und B.4.5.). Betrachtet man die Häufigkeit der Güterichterverhandlungen, so zeigt sich das gleiche Bild einer „Stagnation auf niedrigem Niveau“ (vgl. Kap. B.2.1.). Staatliche Regulierungen wie das MediationsG, Änderungen in der ZPO, sowie das Verbraucherstreitbeilegungsgesetz (VSBG) haben die Zahl der Mediationen bzw. die Beschäftigungs- und Verdienstmöglichkeiten von Mediatorinnen und Mediatoren nicht spürbar beeinflussen können.

Zwar ist die Mehrheit der Antwortenden der Meinung, das MediationsG habe keine spürbaren Auswirkungen auf die Mediation ausgeübt, mehr als ein Viertel sieht aber „sehr positive“ bzw. „eher positive“ Auswirkungen. Dass negative Auswirkungen konstatiert werden ist die absolute Ausnahme). Mit zunehmendem Anteil der Mediation an der Tätigkeit der Antwortenden (Mediation als „Haupt- oder Nebenarbeitsgebiet“) nimmt der Anteil der Zufriedenen deutlich zu. Insbesondere wenn der Anteil am Einkommen unter 25% des Gesamteinkommens fällt, werden die positiven Bewertungen deutlich seltener. Dies betrifft insbesondere die Gruppe, die Mediation „nur noch“ gelegentlich ausübt.

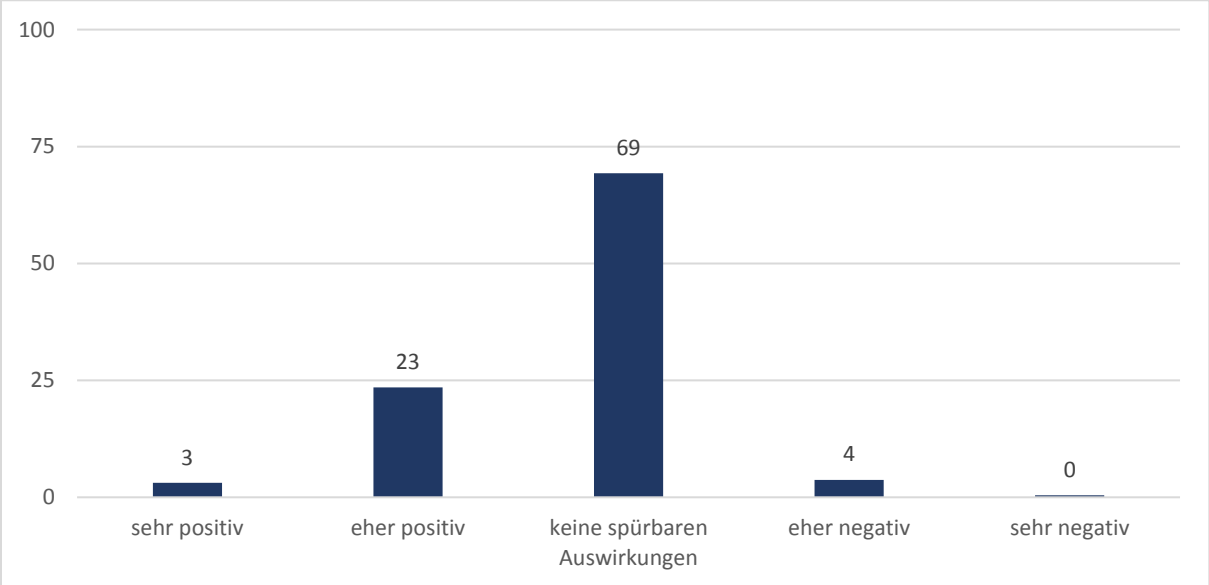


Abbildung 7-1. Beurteilung der Auswirkung des MediationsG, n = 749

Im Hinblick auf die Frage der Entwicklung des Mediationsmarktes gibt es eine große Unzufriedenheit (der Antwortenden) mit einigen Aspekten, was als Ausdruck der Unzufriedenheit mit der (zu) geringen Nachfrage (Anzahl der Fälle) angesehen werden kann, die die beruflichen Betätigungs- und Einkommensmöglichkeiten im Bereich der Mediation einschränkt.

Die größte Unzufriedenheit besteht aufgrund des Konkurrenzdrucks durch die „Telefon- oder Shuttlemediation“, die die Rechtsschutzversicherungen anbieten. Dass aber ohne diese der Markt für die „reguläre“ Mediation spürbar größer wäre, darf bezweifelt werden. Eher wird hier ein spezielles Segment an Konflikten abgedeckt, von Klienten, die vermutlich nicht die Kosten einer Mediation

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

selbst tragen würden (da sie durch die Rechtsschutzversicherung die Kosten eines Gerichtsverfahrens ohnehin abgedeckt glauben). Dass die Rechtsschutzversicherungen eine Mediation durch freie Mediatorinnen und Mediatoren finanzieren würden, deren Erfolg unsicher und für sie teurer sein würde, ist wohl kaum zu erwarten.

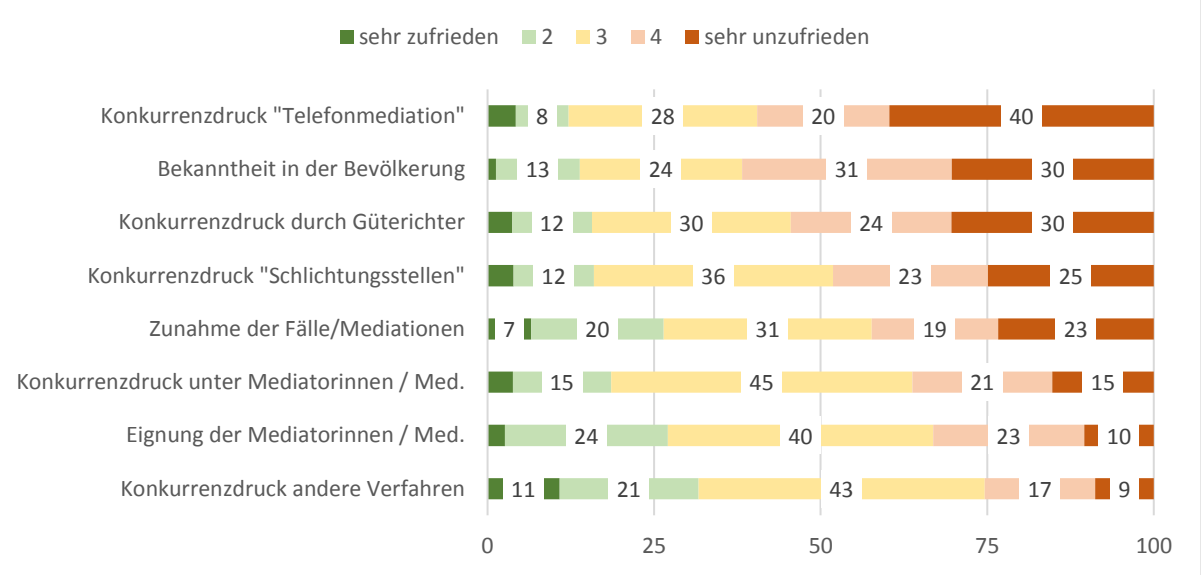


Abbildung 7-5. Bewertung ausgewählter Aspekte der (Entwicklung der) Mediation, Prozentwerte, n = 382-801

Die Frage der Bekanntheit der Mediation in der Bevölkerung ist aus Sicht der Mediatorinnen und Mediatoren - nach der Telefonmediation - das Thema, bei dem die größte Unzufriedenheit besteht. Möglicherweise liegt hier eines der, wenn nicht das zentrale Problem der Mediation. Wie in Abschnitt B.4. zu sehen war, müssen die meisten Mediationen auf dem freien Markt unmittelbar von Interessenten akquiriert werden. Die Gruppe der Mediatorinnen und Mediatoren mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet sieht die mangelnde Bekanntheit der Mediation in deutlich geringerem Maße im Vergleich zu den übrigen Mediatorinnen und Mediatoren als Problem an.

Weitere wichtige Probleme aus Sicht der Mediatorinnen und Mediatoren sind der Konkurrenzdruck durch Schlichtungsstellen sowie die ausbleibende Zunahme der Fälle. Ersteres korreliert zwangsläufig mit der Konkurrenz durch „Telefonmediation“, zweiteres mit der „zu“ geringen Bekanntheit in der Bevölkerung.

Die Unzufriedenheit mit dem Konkurrenzdruck zwischen Mediatorinnen / Mediatoren nimmt mit abnehmendem Anteil am Einkommen, das mittels Mediation erzielt werden kann, kontinuierlich ab. D.h., die Unzufriedenheit ist in der Gruppe mit Mediation als Hauptarbeitsgebiet deutlich geringer als im Falle der anderen Gruppen, insbesondere bei denjenigen, die Mediation „nur noch gelegentlich“ ausüben.

Grundsätzlich wäre es nicht erklärbar, wenn die Mediatorinnen und Mediatoren, die nur ein geringes Einkommen aus Mediation erzielen (können), eine Mediationsausbildung nur als Zusatzqualifikation bzw. zur Erwerbung von Soft Skills absolviert hätten, obwohl sie viel Zeit und Geld in die Ausbildung investiert haben. Das Antwortverhalten dieser Personengruppe wird nur verständlich (unzufrieden mit der Konkurrenzsituation unter den Mediatorinnen und Mediatoren), wenn man annimmt, dass unter den Antwortenden ein großer Teil gerne mehr im Bereich Mediation tätig sein möchte; dieser Anteil kann zwischen 25% und 50% geschätzt werden, mindestens aber 200 Personen aus der Befragung.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

Die Bekanntheit der ZMediatAusbV steigt deutlich mit zunehmendem Anteil der Mediationstätigkeit. In der Gruppe mit Mediation als Haupttätigkeit gaben 75% der Antwortenden an, die Verordnung zu kennen. In den ausgewerteten Dokumenten wird die ZMediatAusbV grundsätzlich begrüßt und als verfassungsgemäße Regulierung angesehen. Als wesentlicher Vorteil der ZMediatAusbV wird die Sicherstellung der Grundqualifikation von Mediatorinnen und Mediatoren gesehen. Alle Interviews / Gespräche / Workshops, die im Rahmen der Evaluation durchgeführt worden sind, haben ergeben, dass die Bezeichnung „Zertifizierte/r Mediator/in“ keine oder nur sehr geringe Auswirkung auf die Anfragen nach einer Mediation haben wird. Es bestätigt sich damit das Ergebnis des vorangegangenen Kapitels (B.7.1.): Die Antwortenden-/Personengruppen, die ihre berufliche Tätigkeit nicht bzw. oder nur in geringem Maße durch Mediation bestreiten (können), setzen ihre Hoffnung in (staatliche) Regulierungen des Mediationsmarktes. Als Voraussetzung für die Erzielung positiver Effekte für die Verbreitung von Mediation wird in den analysierten Dokumenten die Herstellung von Transparenz und Verlässlichkeit der den Mediatorinnen und Mediatoren erteilten Zertifizierung angesehen. Als hierfür notwendig wird ein (öffentlich-rechtliches) Zertifizierungssystem angesehen, dass die Einhaltung von Qualitätsstandards verlässlich sicherstellt

3. Teil C. Bewertung ausgewählter möglicher rechtlicher Regulierungen zur Förderung der Mediation

Was zusätzliche staatliche Regulierungen des Mediationsmarkts angeht, wird durch die Antwortenden in der durchgeführten Befragung der Mediatorinnen und Mediatoren mit deutlichem Abstand die Mediationskostenhilfe als „bestes“ Instrument bewertet. Die Mediatorinnen und Mediatoren haben große Erwartungen an eine Mediationskostenhilfe. Dies ist leicht dadurch erklärbar, dass viele der Antwortenden angegeben haben, dass die „hohen“ Kosten viele Interessenten an einer Mediation abschrecken würden (vgl. Kap. B.4.7.). Ob die Mediationskostenhilfe in der Praxis tatsächlich die von vielen Mediatorinnen und Mediatoren erhofften positiven Effekte haben wird, scheint zumindest fraglich.

Das Problem der (freiwilligen) Zustimmung und Bereitschaft kann auch das Instrument der Mediationskostenhilfe nur schwer lösen. In den zahlenmäßig sehr relevanten Bereichen der Mediation innerhalb von Organisationen und der Wirtschaftsmediation ist der Aspekt der Mediationskostenhilfe als Instrument zur Steigerung der Zahl der Mediationen sicherlich zu vernachlässigen. In den Fällen der Paar-, Familien- und Nachbarschaftsstreitigkeiten ist zu fragen, ob Kostenbefreiung die Bereitschaft zur persönlichen Auseinandersetzung mit der Gegenseite tatsächlich steigert, denn diese Bereitschaft wäre ja gerade dann gegeben, wenn es keinen Konflikt gäbe. Die Frage ist dann, ob Mediation das geeignete Instrument der Konfliktlösung ist.

Diese Skepsis wird gestützt durch die Ergebnisse der juristischen Analyse. De lege ferenda ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt von einer allgemeinen, bereichsunabhängigen Regelung zur Mediationskostenhilfe abzuraten. Möglicherweise ergeben sich insoweit aus dem Berliner Pilotprojekt, dessen Ergebnisse noch nicht vorliegen, neue Erkenntnisse, die zu einer neuen Bewertung führen.

Die Vollstreckbarkeit von Mediationsvereinbarungen wird im Allgemeinen im geringsten Maße als weiterführendes Instrument zur Förderung der Mediation erachtet. Denn die Vollstreckbarkeit von Mediationsvereinbarungen bedeutet aus Sicht von Mediatorinnen und Mediatoren offenbar einen „Systembruch“ für das Verfahren der Mediation (freiwilliges Übereinkommen der Parteien: Selbstbindung).

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.

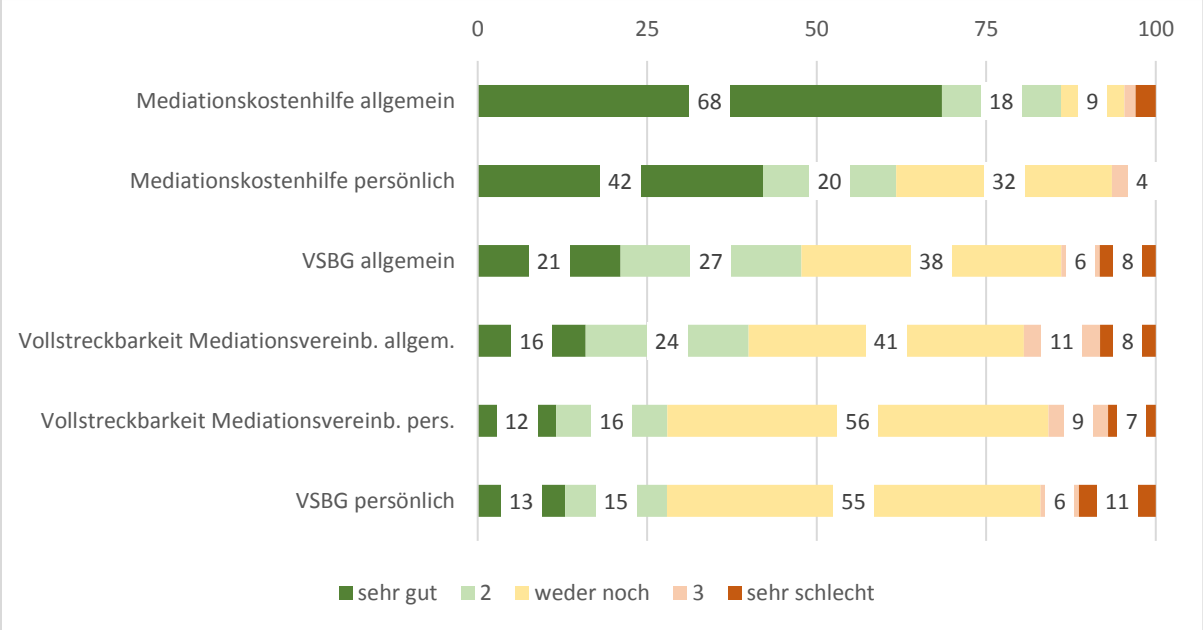


Abbildung C-1. Bewertung verschiedener Regulierungen: Mediationskostenhilfe, VSBG, Vollstreckbarkeit Mediationsvereinbarungen, Prozentwerte, n = Mediationskostenhilfe 736/682, VSBG 532/512, Vollstreckbarkeit 596/569

Wie die juristische Analyse gezeigt hat, bedarf es einer Sonderregelung zur Vollsteckbarmachung von Mediations(ergebnis)vereinbarungen nicht. An die Vollstreckbarmachung einer Mediationsergebnisvereinbarung sind dieselben Voraussetzungen zu stellen wie an die Vollstreckbarmachung jeder anderen Vereinbarung, jedes Vergleichs und jedes Urteils. Die allgemeinen Zwangsvollstreckungsvoraussetzungen, insbesondere die Prozesshandlungsvoraussetzungen müssen vorliegen. Der Titel muss bestimmbar sein. Als Parallele zum Anwaltsvergleich kann der Titel auch ausnahmsweise einen nicht vollstreckungsfähigen Inhalt haben. Die seinerzeit im Regierungsentwurf vorgesehene und im parlamentarischen Verfahren gestrichene Sonderregelung ist dem Anwaltsvergleich nicht gleichwertig und ihr Anwendungsbereich kann durch die bestehenden Regelungen aufgefangen werden.

Eine Veränderung der Anforderungen an den „Zertifizierten Mediator“ wird im Wesentlichen Auswirkungen auf den Ausbildungsmarkt der Mediation haben. Die „Kunden“ werden, das haben alle Interviews und Workshops ergeben, kaum zwischen einem zertifizierten und einem nicht-zertifizierten Mediator unterscheiden können (schon gar nicht, wenn es mehrere Zertifizierungen gibt). Inwieweit ein einheitliches öffentlich-rechtliches Zertifizierungssystem dies zu ändern vermöchte, ist empirisch nicht belegbar. Für diejenigen Interessenten, die auf Vermittlung oder Empfehlung nachfragen, ist die Zertifizierung ohnehin unerheblich.

Vorabfassung - wird durch die endgültige Fassung ersetzt.